

## Обеспечение достойных условий труда

Мы используем масштабную систему социальной поддержки, отвечающую интересам работников, способствующую их удержанию и обеспечению комфортных условий труда. **GRI 3-3**

Поддержка социальной стабильности через обеспечение конкурентоспособных заработных плат и социального пакета для работников является важным аспектом деятельности Фонда.

Помимо собственного социального пакета обеспечиваются все гарантии и льготы, предусмотренные Трудовым кодексом РК, в Фонде и в портфельных компаниях<sup>44</sup>. Мы предоставляем работникам гарантированный социальный пакет, который включает в себя следующие виды социальных пособий и компенсаций:

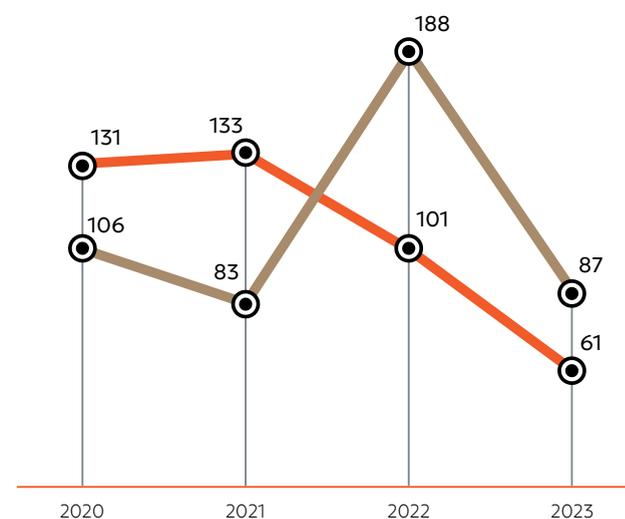
- материальную помощь на оздоровление к трудовому отпуску,
- выплаты в связи с беременностью и родами,
- ежемесячные выплаты работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет,
- оказание содействия в решении жилищных вопросов,
- компенсации при расторжении трудового договора в соответствии с действующим законодательством,
- единовременная выплата в связи со смертью работника на организацию похорон, единовременную выплату семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве. **GRI 401-2**

В качестве одной из мер поддержки работников наши расходы на оздоровление и образование в 2023 году составили 25 млрд тенге, в сравнении с 20,8 млрд тенге в 2022 году.

В 2023 году 8 555 человек оформили отпуск по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком (в том числе 6 % мужчин). Право на отпуск по беременности и родам или по уходу за ребенком имели все работники Группы Фонда в соответствии с казахстанским законодательством. **GRI 401-3**

Мы предоставляем добровольное медицинское страхование для поддержки здоровья работников. **GRI 401-2**

Коэффициент возвращения и коэффициент удержания, %



● Коэффициент возвращения  
● Коэффициент удержания

Количество работников, оформивших отпуск по беременности и родам и отпуск по уходу за ребенком, чел.



● Женщины ● Мужчины

<sup>44</sup> Социальный пакет может отличаться в зависимости от компании. В Фонде льготы для работников в виде владения акциями не предусмотрены. Указаны все значительные льготы в Фонде по Группе компаний.

В диапазоне от 2% до 33% были повышены заработные платы

# 243

тысячам  
работникам

Расходы на оздоровление и образование сотрудников в 2023 году составили

# 25

млрд  
тенге

Дополнительно к основному социальному пакету предусматриваются исторически сформировавшиеся виды социальной поддержки работников. **GRI 401-2** Социальная помощь такого рода закрепляется в коллективных договорах, либо регулируется в требованиях нормативных документов отдельного предприятия.<sup>45</sup> **GRI 2-30**

К такой поддержке мы относим выплаты:

- на лечение и оплату медицинских операций, в случае если затраты на лечение превышают лимит, установленный программой страхования;
- работникам-инвалидам;
- работникам в связи с рождением ребенка;
- на краткосрочные отпуска при вступлении в брак;
- работникам в связи с заключением брака;
- работникам в связи с достижением юбилейного возраста;
- работникам в связи со смертью родных — с сохранением заработной платы;
- детям-инвалидам работников, и многие другие.

**GRI 404-1**

Кризисные периоды в экономике не влияют на выплату данных пособий.

Пенсионные накопления работников находятся в Едином накопительном пенсионном фонде. Они состоят из минимальной пенсионной ставки, гарантированной государством; из индивидуальных пенсионных накоплений (10% от заработной платы ежемесячно) и из дополнительных региональных надбавок. **GRI 201-3**

В 2023 году заработные платы порядка 243 тысяч работников Группы Фонда были повышены в диапазоне от 2% до 33% с акцентом на низкооплачиваемые должности.

Минимальный период уведомления в отношении существенных изменений в деятельности организации — не позднее 15 календарных дней, если трудовым, коллективным договорами не предусмотрен более длительный срок уведомления. **GRI 402-1**

В 2023 году нами проведена существенная работа по повышению благосостояния работников с упором на поддержку производственного персонала. Например, реализована Программа льготного кредитования АО «КЕГОС», которая направлена на социальную поддержку работников с целью удержания и привлечения востребованных высококвалифицированных кадров. В результате, за 2023 год 51 работник приобрел жилье, а 129 работникам было оказано содействие в решении жилищных вопросов путем частичного возмещения расходов по оплате жилища.

Мы ведем работу по созданию благоприятных условий для работы. Например, в 2023 году в рамках реализации стандартов industrial relations (производственные отношения) АО «НК «Қазақстан темір жолы» выделило 20 млрд тенге (в 2022 году — 3,5 млрд тенге) на:

- ремонт 228 зданий, 465 помещений и 37 домов отдыха локомотивных бригад;
- установку 1 224 пунктов обогрева для производственных работников;
- установку 137 модульных зданий;
- приобретение 384 ед. автотранспорта;
- поставку более 17 тыс. ед. мебели, более 2,1 тыс. ед. бытовой техники;
- поставку более 2,8 тыс. ед. малой механизации и 4 мототранспорта.

В 2024 году запланированы аналогичные мероприятия, включающие ремонт зданий/помещений, домов отдыха локомотивных бригад, приобретение модульных зданий и прочее.

<sup>45</sup> В случае если работник не является участником Коллективного договора, условия его труда определяются внутренними документами компании-работодателя.