

Кадрлық саясат

Негізгі көрсеткіштер

Кадрлардың тұрақтамауы

6,51%



Әлеуметтік тұрақтылықтың тұрақты индексі (SRS)

86%



Лауазымдық жалақылар/тарифтік мөлшерлемелер 2023 жылғы 1 қаңтардан бастап сараланымдық ыңғайдың пайдаланылуымен орташа есеппен

15% өсті



Кәсіби және спорттық жарыстарда жеңімпаз атанған жұмыскерлерді марапаттау үшін жұмыскерлерге сыйлықақы берудің енгізілген тәжірибесіне сәйкес

26 млн теңге төленді



Жеңілдікпен несиелеу бағдарламасы жүзеге асырылды. 2023 жылы

51 қызметкер тұрғын үй сатып алды



Негізгі құжаттар

- 2023-2032 жылдарға арналған даму жоспары (Стратегия)
- Мінез-құлық (Іскери этика) кодексі
- Тұрақты даму саласындағы басқару жүйесі жөніндегі нұсқаулық
- «KEGOC» АҚ кадрлық саясаты
- Персоналды оқыту және дамыту жөніндегі стандарт
- Персоналды іздеу және іріктеу жөніндегі қағидалар
- Жұмыскерлердің қызметін бағалау қағидалары
- Таланттарды басқару бойынша қағидалар
- Персоналға еңбекақы төлеу мен сыйлықақы беру қағидалары
- Жұмыскерлерге әлеуметтік қолдау көрсету қағидалары
- Жұмыскерлерді көтермелеу және сіңірген еңбектерін тану туралы қағидалар

Басқару жүйесі

Директорлар кеңесі

Компания қызметінің бағыттарын анықтайды, Даму стратегияларын бекітіп, мақсаттар мен міндеттерді және оларға жету индикаторларын белгілейді.

Тағайындаулар мен сыйақылар жөніндегі комитеті

Мәселелерді жан-жақты пысықтайды және ДК-ға ұсыныстар береді

Басқарма

ДК белгілеген мақсаттар мен міндеттердің іске асырылуын қамтамасыз етеді

Тұрақты даму мақсаттары



2-12, 2-13



«KEGOC» АҚ Кадрлық саясаты адам ресурстарын басқару саласындағы стратегиялық құжат болып табылады және Компанияның білікті, құзыретті және ынталандырылған персоналына деген қажеттіліктерін қанағаттандыруға, сондай-ақ жұмыскерлер үшін қажетті еңбек жағдайлары мен қолайлы орта жасауға бағытталған.

Адами ресурстарды тиімді басқару ресурстардың оңтайлы таратылуын, еңбекті ынталандырудың әділ жүйесін, жұмысқа орналасу процестерінің ашықтығын, жұмыскерлердің мансаптық өсуі мен кәсіби өсуін қамтамасыз етеді.

Осылайша, «KEGOC» АҚ Кадрлық саясаттың негізгі басымдығы ретінде Компания жұмыскерлерін, сонымен қатар адами ресурстарды дамытуды Компанияның тиімділігі мен бәсекеге қабілеттілігін арттыруды қамтамасыз ететін фактор ретінде анықтайды.

«KEGOC» АҚ халықаралық деңгейде жарияланған және Қазақстан Республикасының Конституциясында ескерілген адам құқықтарын қорғайды және құрметтейді, және жынысы, тілі, нәсілдік тиесілілігі, дінге деген көзқарасы, сексуалды бағдарлығы немесе гендерлік сәйкестігі бойынша қудалаудың немесе кемсітудің кез келген нысандарын болғызбай, барлық жұмыскерлер үшін тең еңбек жағдайларын жасау тәжірибесін жалғастырады. «KEGOC» АҚ өз қызметінде балалар немесе мәжбүрлі еңбекті пайдаланбайды. Компанияда адам құқықтарының сақталуына қатысты мәселелерді басқаруға қатысты жауапкершілік Омбудсмен мен Комплаенс Қызметіне жүктеледі.

2-23

Кадрлық саясаттың негізгі бағыттары:

- персоналды іздеу және іріктеу;
- оқыту және дамыту;
- қызметті бағалау;
- сыйақы;
- өндірістік қатынастарды дамыту;
- әлеуметтік қолдау;
- корпоративтік мәдениетті дамыту;
- HR-процестерін жетілдіру.

Ұжымдардағы әлеуметтік көңіл-күй мәселелері Компанияның жоғары басшылығының бақылауында.

SRS индексі

Көрсеткіштің атауы	2019	2020	2021	2022	2023
SRS индексі	90	91	85	86	86
сауалнамаға қатысқан жұмыскерлер %-ы	18,6	15,8	16,6	32,9	58,3

2023 жылы Компанияда қолайлы еңбек жағдайларын қолдау үшін өндірістік қатынастарды дамыту процесі енгізілді. Осы процесс шеңберінде Әлеуметтік өзара ықпалдастық және коммуникациялар орталығының цифрлық платформасы негізінде өндірістік объектілердің скринингі жүргізілді. Осы жұмыстардың есепке алынуымен, 2023 жылғы 31 тамызда Өндірістік объектілердегі әлеуметтік-тұрақтылық жағдайларды жақсарту жөніндегі іс-шаралар жоспары бекітілді. 572 бұзушылықты жою жоспарланған. 1-деңгейдегі бұзушылықтарды жою бойынша барлық іс-шаралар орындалды. 2024 жылы 2-деңгейдегі сәйкессіздіктерді жою шараларын іске асыру жоспарлануда.

Жыл сайын өндірістік персонал арасында айқындалатын «KEGOC» АҚ Кадрлық саясатының негізгі көрсеткіштерінің бірі болып табылатын персоналдың қатысу (ӘБП жұмыскерлерінің сауалнамасын және онлайн-сұрастыруды жүргізудің нәтижелері бойынша есептелетін) және SRS әлеуметтік тұрақтылық деңгейі индекстерінің зерттеулері жүргізіліп тұрады. Зерттеу Компанияның жұмыс ұжымының әлеуметтік әл-ауқаты туралы жаплы түсінікті алуға мүмкіндік беретін өндірістік персоналы арасында онлайн-сұрату жүргізу арқылы жүзеге асырылады. SRS зерттеуінің негізгі мақсаты — түзету шараларын қолданып қана қоймай, сонымен қатар алдын алу шараларын қолдануға мүмкіндік беретін еңбек қатынастарындағы проблемалық аймақтарды диагностикалау. Жиынтық SRS мәні 3 индекстен тұрады:

- Қатысу индексі еңбек жағдайлары мен еңбек қауіпсіздігіне, Компаниядағы қарым-қатынастар мен коммуникацияларға қанағаттанушылық деңгейін, сондай-ақ жұмыскерлердің бейілділік деңгейін көрсетеді.
- Әлеуметтік әл-ауқат индексі көбінесе сыртқы факторлармен және әлеуметтік ортамен айқындалатын жұмыскерлердің көңіл-күйін тіркейді.
- Әлеуметтік тыныштық индексі ұжымның әлеуметтік шиеленісу деңгейін және наразылық әлеуетінің бағасын қамтып көрсетеді.

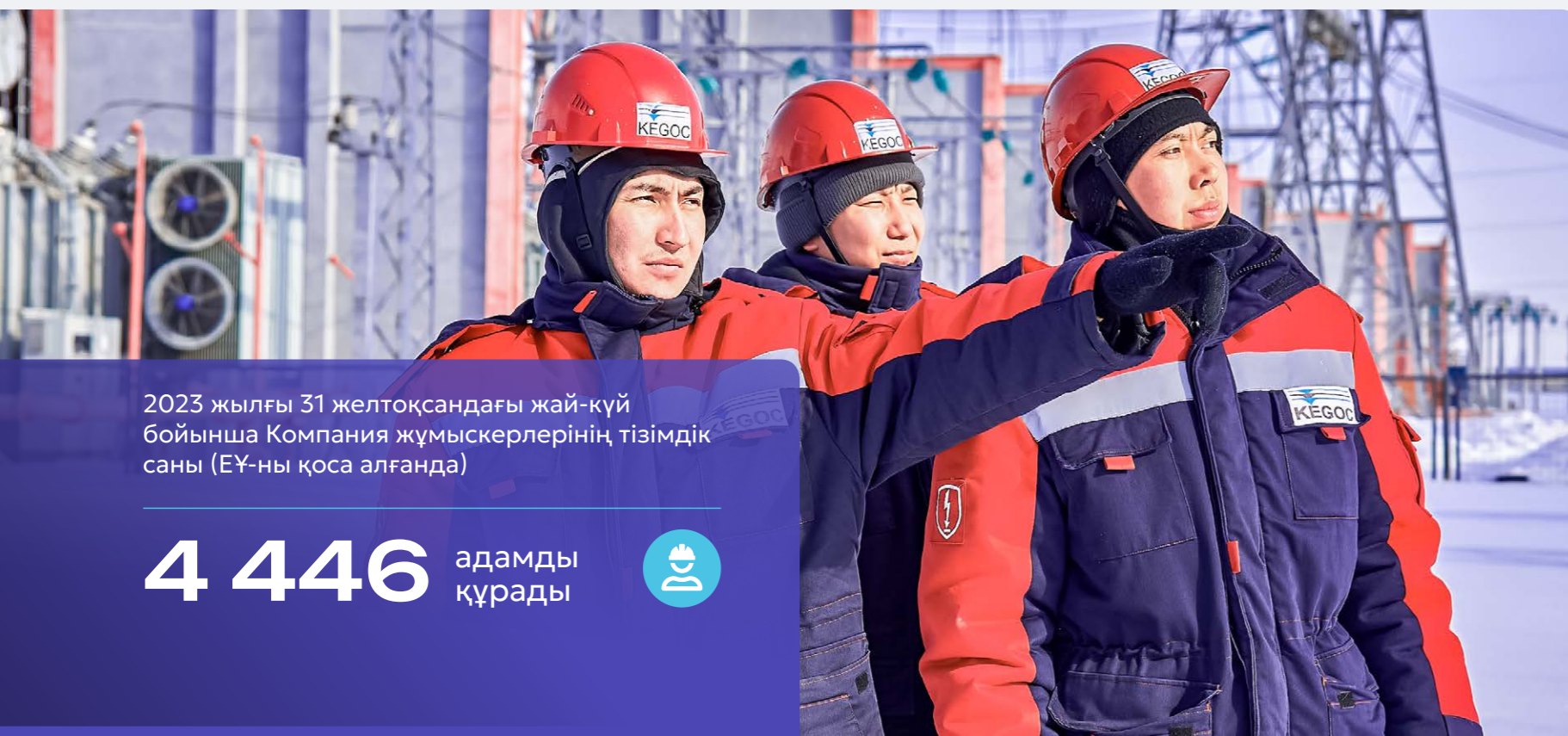
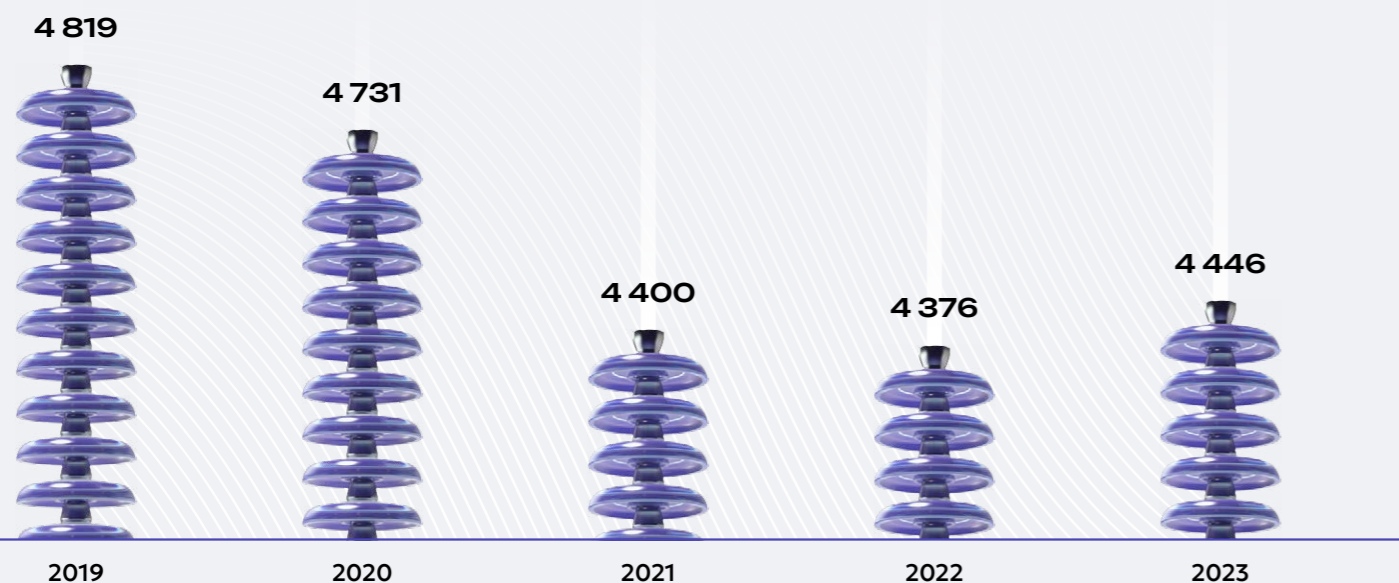
2023 жылдың қорытындысы бойынша әлеуметтік тұрақтылық индексі **86%-ды**, персоналдың әл-ауқат индексі **54%-ды** құрады, бұл жалпы алғанда қолайлы әлеуметтік жағдайды және Компания жүргізіп отырған табысты әлеуметтік саясатты көрсетеді.



Персонал құрылымы

Кадрлық саясаттың мақсаттарының бірі болып портфельді тиімді басқаруды қамтамасыз ету шеңберінде адами ресурстарды белсенді жоспарлау табылады. HR көрсеткіштерін, зерттеу нәтижелерін талдау, қажеттіліктерді жинау және талдау, инвестициялық бағдарлама және т.б. негізінде қысқа және орта мерзімді кезеңге жұмыскерлердің саны мен оларға жұмсалатын шығыстарды жоспарлау жүзеге асыруда.

Жұмыскерлер саны, адам



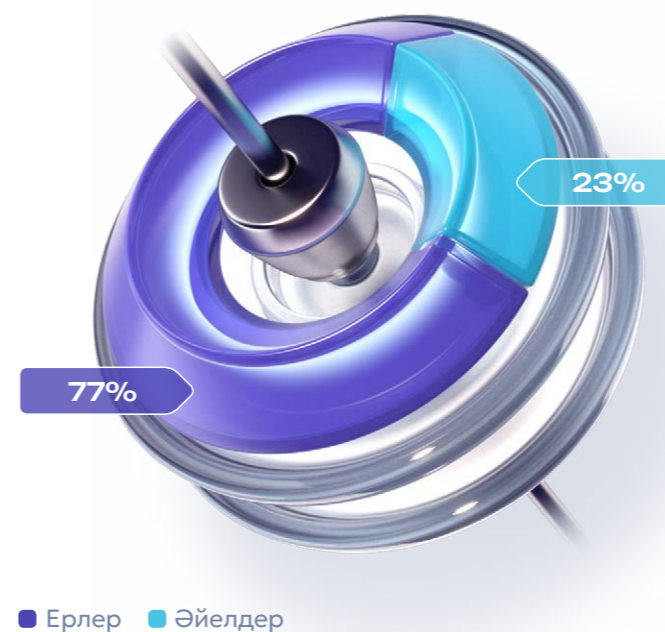
2023 жылғы 31 желтоқсандағы жай-күй бойынша Компания жұмыскерлерінің тізімдік саны (ЕҰ-ны қоса алғанда)

4 446 адамды құрады

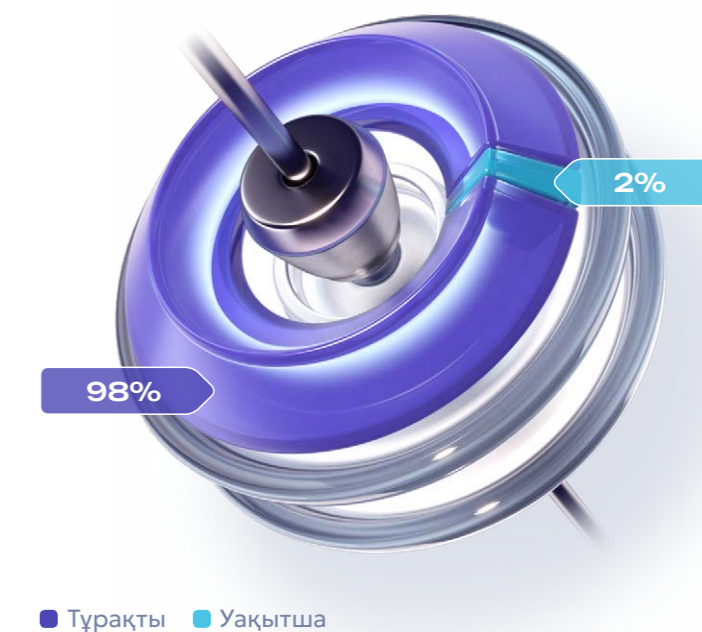


2-7

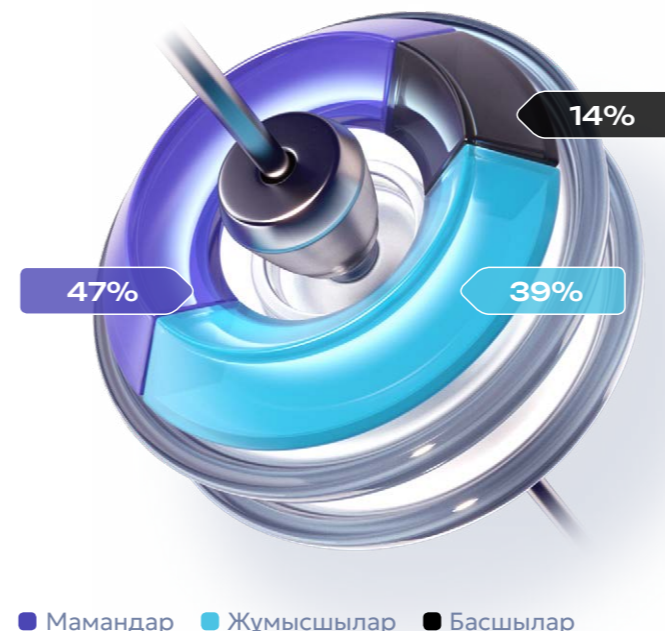
Жұмыскерлердің гендерлік белгі бойынша құрылымы, %



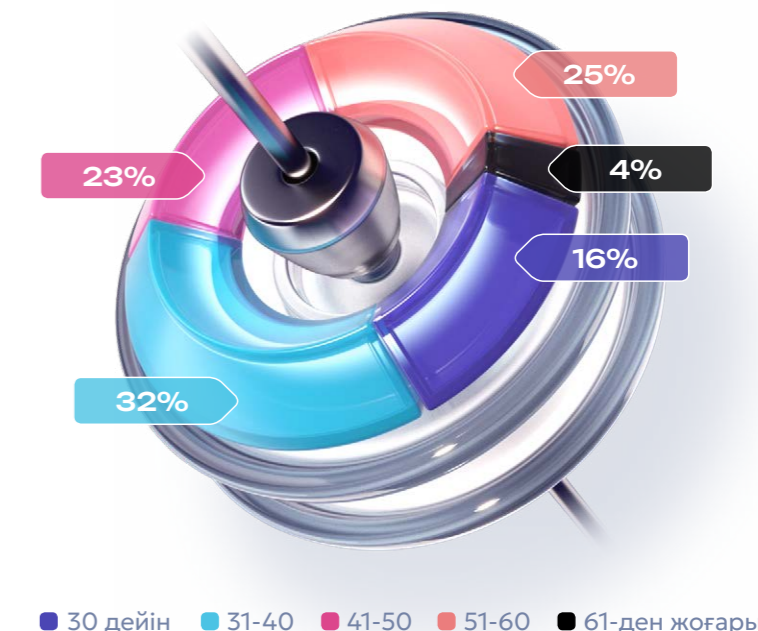
Жұмыскерлердің жұмыспен қамтылу түрі бойынша құрылымы, %



Жұмыскерлердің санаттар бойынша құрылымы, %

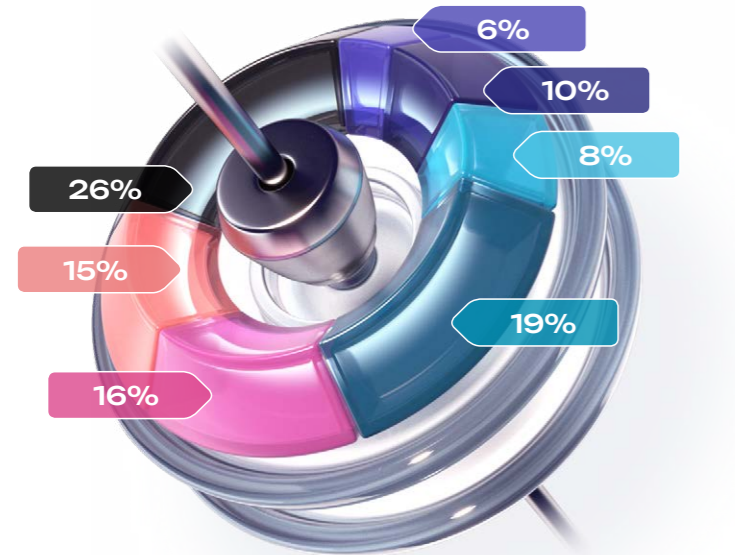


Жұмыскерлердің жасы бойынша құрылымы, %



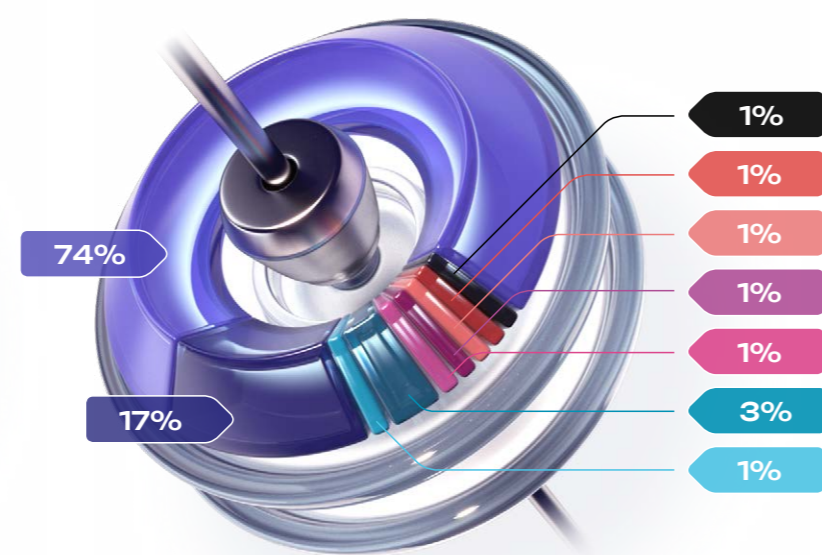
«KEGOC» АҚ / Жылдық есеп / 2023

Қызметкерлердің еңбек өтілі бойынша құрылымы, %



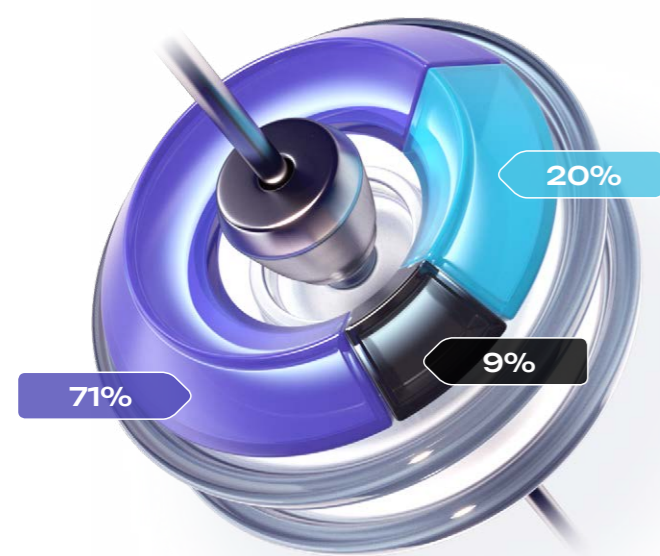
- 1 жылға дейін
- 1 жылдан 3 жылға дейін
- 3 жылдан 5 жылға дейін
- 5 жылдан 10 жылға дейін
- 10 жылдан 15 жылға дейін
- 15 жылдан 20 жылға дейін
- 20 жылдан жоғары

Қызметкерлердің ұлты бойынша құрылымы, %



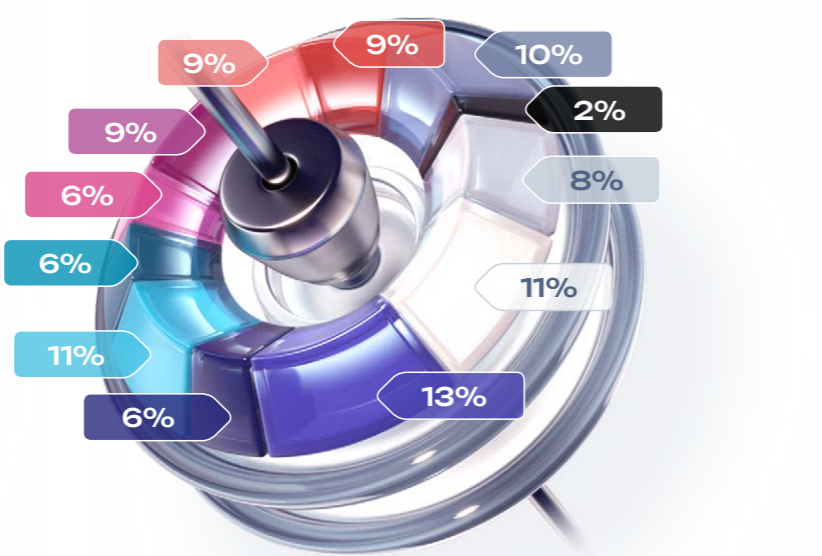
- Қазақтар
- Немістер
- Белорустар
- Кәрістер
- Орыстар
- Украиндар
- Өзбектер
- Татарлар
- Басқалары*

Қызметкерлердің білімі бойынша құрылымы, %



- Жоғары
- Орта мамандандырылған
- Орта

Қызметкерлердің өңірлер бойынша құрылымы, %



- Ақмола ЖЭТ
- Алматы ЖЭТ
- Батыс ЖЭТ
- Солтүстік ЖЭТ
- Оңтүстік ЖЭТ
- Шығыс ЖЭТ
- Оңтүстік ЖЭТ
- ЖО ҰДО
- Атқарушы дирекция
- «Энергоинформ» АҚ

«KEGOC» АҚ жұмыскерлерінің құрылымы, адам

Көрсеткіш	Барлығы	Үлес, %	ӘҚ	ӨҚ	Басшылар	Басшылықтағы үлесі, %	
Тізімдік саны	4 446	100	552	3 894	630	100,0	
Жынысы	Ерлер	3 409	76,7	178	3 231	565	89,7
	Әйелдер	1 037	23,3	374	663	65	10,3
Ұлттық белгі бойынша топтар	Қазақтар	3 296	74,1	482	2 814	476	75,6
	Орыстар	758	17,0	43	715	98	15,6
	Украиндер	123	2,8	4	119	20	3,2
	Татарлар	64	1,4	6	58	11	1,7
	Немістер	61	1,4	5	56	6	1,0
	Басқалары	144	3,2	12	132	19	3,0
Жас топтары	Жасы 30-ға дейін	709	15,9	41	668	42	6,7
	Жасы 30-дан 50-ге дейін	2 459	55,3	398	2 061	389	61,7
	Жасы 50-ден жоғары	1 278	28,7	113	1 165	199	31,6

2023 жылдағы қызметкерлердің лауазымдары бойынша гендерлік арақатынасы, адам

Лауазымдар санаттарының атауы	Жалпы саны, адам	Ерлер	Әйелдер
Барлық деңгейдегі басшылар	692	76,7	23,3
Кіші деңгейдегі басшылар (1-ші басқару деңгейі)	618	89,7	10,3
Жоғары деңгейдегі басшылар	26	90,5	9,5
«Өндірістік персонал» санатындағы басшылар	554	88,5	11,5
«Әкімшілік персонал» санатындағы басшылар	138	61,5	38,5
STEM жұмыскерлері	1 893	75,8	24,2

405-1

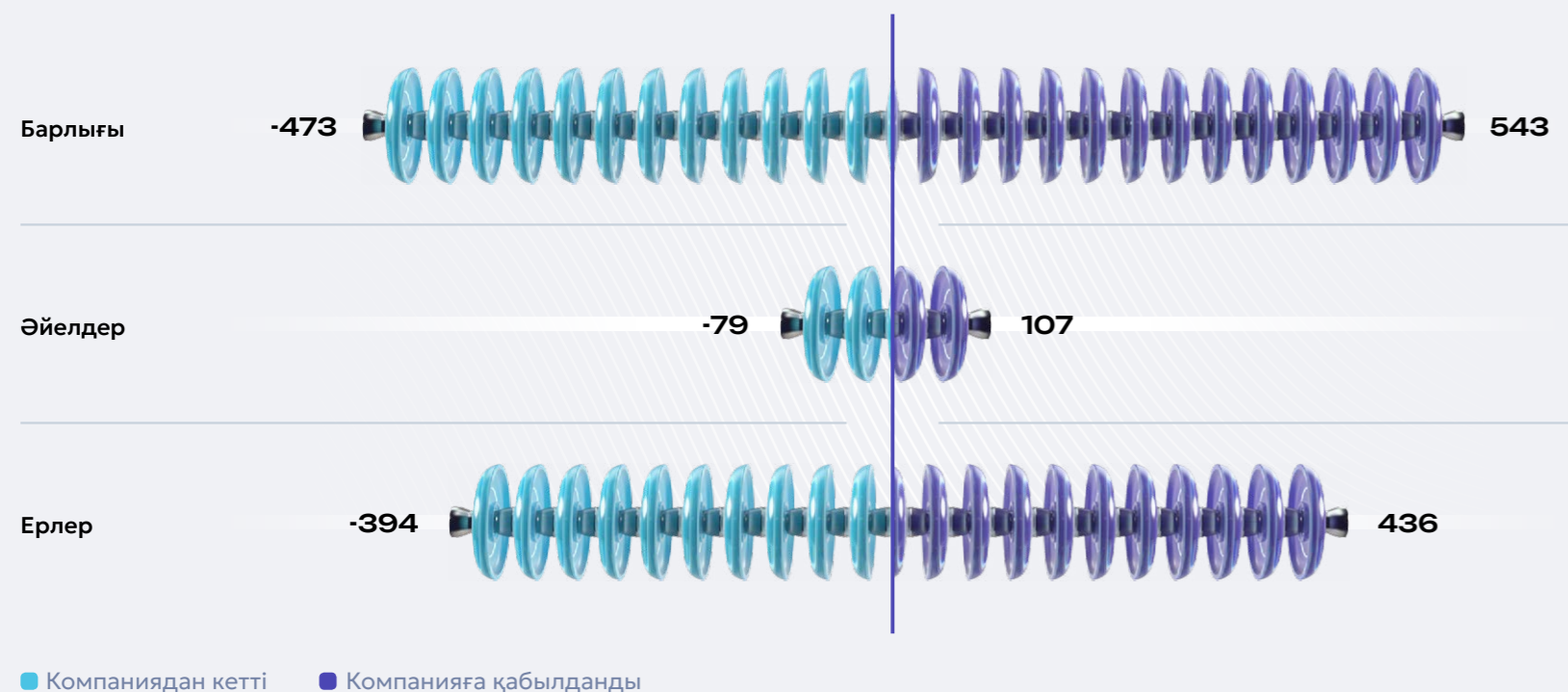
Жергілікті тұрғындардан (Қазақстан Республикасының азаматтары) жалданған жоғары дәрежелі басшылардың («KEGOC» АҚ Директорлар кеңесінің және Басқармасының мүшелері) жалпы үлесі 2023 жылғы 31 желтоқсандағы жай-күйі бойынша

100% құрайды

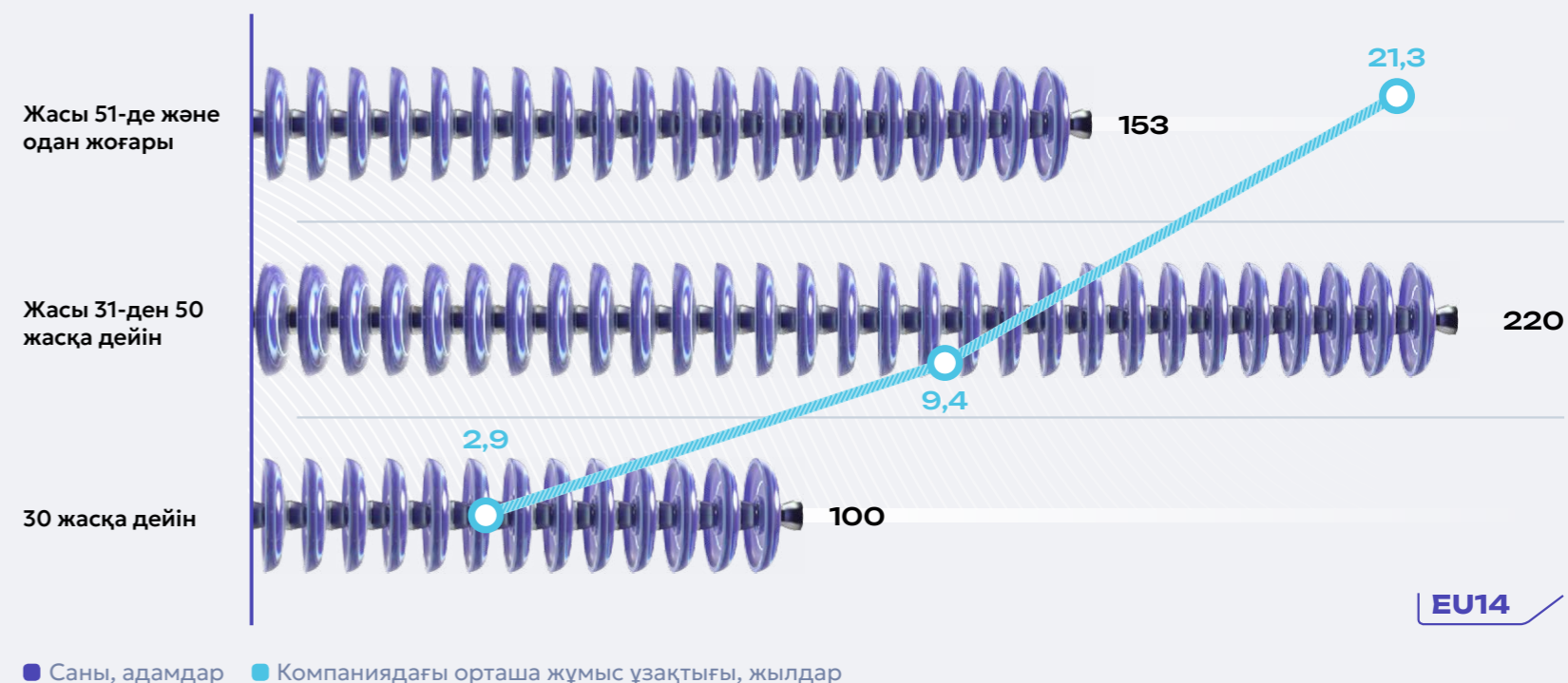


*«басқалар» деп: әзірбайжандар, армяндар, қырғыздар, түріктер, ұйғырлар және басқа ұлттар деп түсініледі.

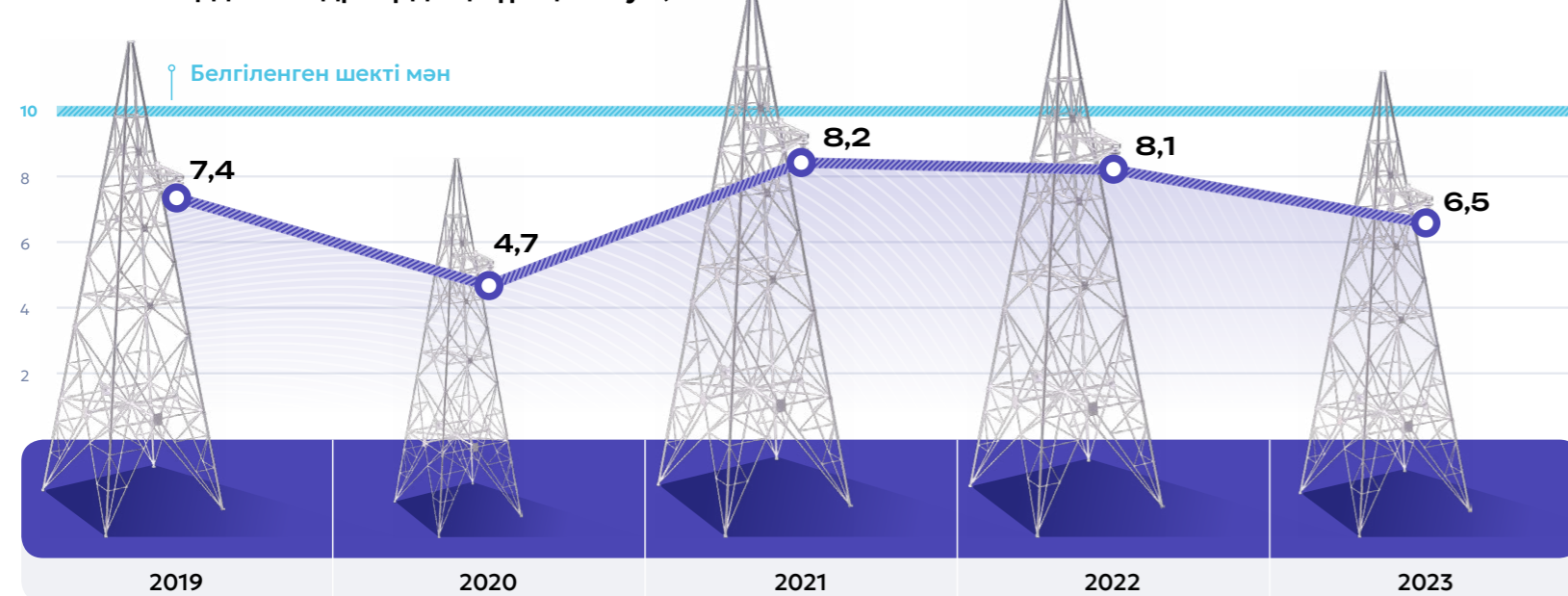
2023 жылдағы персоналының серпіні, адам



2023 жылы Компаниядан кеткен қызметкерлердің «KEGOC» АҚ-да істеген жұмыс ұзақтығы



«KEGOC» АҚ-дағы кадрлардың тұрақтамауы, %



2023 жылы «KEGOC» АҚ-дағы кадрлардың тұрақтамауы

6,51%



2023 жылы «KEGOC» АҚ-да кадрлардың тұрақтамауының қорытынды мәні белгіленген «10%-дан жоғары емес» шекті мәнімен 6,51%-ды құрады. Бұл ретте ерлер арасында кадрлардың тұрақтамауы 7,29%-ды, әйелдер арасында 4,01%-ды құрады. Компаниядан 2023 жылы кеткен ерлердің орташа жұмыс өтілі 13,6 жылды (394 адам), әйелдердің орташа жұмыс өтілі 12,2 жылды (79 адам) құрады.

EU14

«KEGOC» АҚ-ның зейнетке шығу құқығы бар жұмыскерлерінің үлесі

Көрсеткіш	Барлығы	ӘБҚ	ӨҚ
2023 және 2027 жылдар аралығында зейнетке шығуы мүмкін (келесі 5 жыл ішінде)	11,74	0,67	11,07
2023 және 2032 жылдар аралығында зейнетке шығуы мүмкін (келесі 10 жыл ішінде)	21,59	4,25	17,34

EU15

* Тұрақтамаушылық көрсеткіші оған сәйкес есепке тек өз өтініші бойынша жұмыстан босатылған қызметкерлердің саны ғана алынатын «Самұрық-Қазына» АҚ әдістемесі бойынша есептелген. Тұрақтамаушылықты есептеген кезде «Самұрық-Қазына» АҚ Компаниялар тобы шеңберінде тараптардың еркіне байланысты емес мән-жайлар бойынша жұмыс берушінің бастамасы бойынша, еңбек шартының мерзімі өткеннен кейін, қызметкерлер саны қысқарған кезде, еңбек шарты тоқтатылған кезде, жұмыскердің сайланбалы жұмысқа (лауазымға) ауысуына немесе оның лауазымға тағайындалуына байланысты еңбек шарты бұзылған кезде жұмыстан босатылған жұмыскерлер есепке алынбайды.

Персоналды іздеу және іріктеу

Тиісті біліктілігі бар жұмыскерлерді тарту, олардың қатыстырылуын арттыру және еңбек нарығында бәсекеге қабілеттілікті қамтамасыз ету үшін Компания келесі элементтерден тұратын жұмыс берушінің ұсынысын қалыптастырады:



Бірегей тәжірибе

Әрбір жұмыскердің кәсіби тәжірибе жинақтап, Компанияның дамуына үлес қосуға, сол арқылы өзінің нарықтық құнын арттыруға мүмкіндігі бар.



Корпоративтік құндылықтар

Компанияның қызметі жұмыскерлердің өнімді жұмыс істеуі және өзін-өзі танытуы үшін қолайлы жағдай жасау талпыныстағы құндылықтарға негізделген.



Бәсекеге қабілетті еңбек жағдайлары

Нарықтық бағдарлардың, оқыту мен даму мүмкіншіліктерінің, әлеуметтік жеңілдіктердің ескерілуімен сыйақы.



Әлеуметтік маңыздылық

Әрбір жұмыскер Компанияның дамуына өзінше үлесін қосады.

Персоналды іздестіру және іріктеу біліктілік деңгейі, кәсіби, іскери және жеке қасиеттері бойынша қойылатын талаптарға сай келетін ең қолайлы кандидаттарды тағайындауға бағытталған. Кандидаттар меритократия, ашықтық және объективтілік қағидаттарының сақталуымен конкурстық іріктеу нәтижелері бойынша таңдалады. Тең жағдайларда басымдық Компанияның ішкі кандидаттарына беріледі.

Білікті мамандарды іздеу мен іріктеудің көздері мен әдістері мыналар болуы мүмкін:

- дарындар пулы;
- ішкі кандидаттар (Компанияның/еншілес ұйымдардың жұмыскерлері);
- «Самұрық-Қазына» АҚ тобының жұмыскерлері;
- «Samruk Qyzmet» Бірыңғай онлайн рекрутинг платформасында қалыптастырылған кандидаттардың электронды дерекқоры;
- әртүрлі кәсіптік бағыттар бойынша үміткерлердің түйіндемелерін жинау және талдау арқылы қалыптастырылған мамандардың электрондық базасы;
- «Самұрық-Қазына» АҚ қамқорлығымен жүзеге асырылатын жас мамандарды дамыту/дарындарды басқару бойынша бағдарламалар түлектерінің электрондық дерекқоры;
- веб-сайтта, салалық қауымдастықтарда, әлеуметтік желілерде жарнаманы орналастыру;
- іскери байланыстарды, ұсынымдарды пайдалану;
- рекрутингтік компанияларды тарту.

«KEGOC» АҚ-ның бос лауазымдарына персонал құрамын іздеу және іріктеу «Samruk Qyzmet» рекрутингтік сайты арқылы іске асырылады. Түйіндеме бойынша кандидаттарды қарау және алдын ала іріктеу (скрининг) кезінде үміткерлердің бос лауазымдардың біліктілік талаптарына міндетті сәйкес келуінің бақылауы қамтамасыз етіледі. Есептік жылы 205 бос жұмыс орны жарияланды. Өткізілген конкурстық рәсімдердің қорытындысы бойынша есептік кезеңде 158 сыртқы кандидат қабылданып, 73 бос жұмыс орнына ішкі кандидаттар орналасты.

2023 жылы жалданған қызметкерлердің жалпы саны

543 адам



«KEGOC» АҚ бос лауазымдарына персонал іздеу және іріктеу көрсеткіштері

Көрсеткіш	2019	2020	2021	2022	2023
Жалданған қызметкерлердің жалпы саны	590	343	451	551	543
Дарындар пулы	6	14	19	21	12
Ішкі үміткерлер	14	5	17	34	61
Рекрутингтік компанияларды тарту, соның ішінде «Samruk Qyzmet» рекрутинг кандидаттарының электрондық базасы	147	80	107	192	170
- соның ішінде сұхбаттасуды және CEO-1 деңгейіндегі лауазымдарға үміткерлердің құзыреттілігін бағалауды қолданумен	2	2	3	4	1
Бір адамнан сұхбат алуға жұмсалған шығындар, млн теңге	0,20	0,49	0,65	0,42	0,43
Жас мамандарды дамыту/дарындарды басқару жөніндегі бағдарламалар түлектерінің электрондық базасы	0	2	0	3	0
Әртүрлі кәсіптік бағыттар бойынша үміткерлердің түйіндемелерін жинау және талдау арқылы қалыптастырылған мамандардың электрондық базасы	423	242	308	301	247



Ынталандыру жүйесі

Компания жұмыскерлеріне еңбекақы төлеу Қазақстан Республикасының заңнамасына, Ұжымдық шартқа, еңбек шарттарына, еңбекақы төлеу және сыйақы беру жөніндегі ішкі құжаттарға сәйкес жүргізіледі.

Еңбекақы төлеу және ынталандыру жүйесі тұрақты және айнымалы бөліктерді, әлеуметтік төлемдерді, сондай-ақ бейматериалдық ынталандыруды қамтиды.

Айқындық, ашықтық, ішкі әділеттілік және сыртқы бәсекеге қабілеттілік қағидаттарын басшылыққа ала отырып, Компания жұмыскерлердің сіңірген еңбектерін тану жүйесін, еңбек нәтижелеріне қол жеткізуді көтермелеуді және Компания мен қызметкерлердің мүдделерінің тепе-теңдігін сақтау үшін еңбекақы төлеу жүйесін жетілдіруде. Бұл бағытты жүзеге асыру үшін келесі тәсілдер пайдаланылады:

- жалақы деңгейін және оның еңбек нарығындағы үрдістерін салалар мен өңірлерге бөлгендегі жүйелі түрде талдау;
- Компанияның мақсаттары мен қаржылық-экономикалық мүмкіндіктеріне сәйкес жалақы деңгейін ұстап тұру;
- Компаниядағы және жалпы еңбек нарығындағы ағымдағы жағдайдың ескерілуімен жұмыскерлерге еңбекақы төлеу жүйесін түсіндіру бойынша ашық және айқын коммуникациялар;
- жұмыскерлер жалақысының деңгейін анықтаудың дифференциалды тәсілін сақтау. Әрбір бөлімше мен жұмыскердің Компания қызметінің нәтижесіне қосқан үлесінің нәтижелеріне негізделген еңбекақы жүйесіне деген дифференциалды тәсіл;
- әкімшілік-басқару және өндірістік персонал арасындағы жалақы алшақтығын азайту, жалақысы төмен жұмыскерлердің еңбекақысын арттыру.

Компанияда «Нау Group» әдістемесіне негізделген ӘБҚ және инженерлік-техникалық персоналы үшін грейдтік еңбекақы төлеу жүйесі әрекет етеді. Еңбекақы төлеудің бұл жүйесі біліктіліктің, жұмыс өтілінің, сонымен қатар жауапкершілік деңгейінің ескерілуімен, және Компанияның еңбекақысы мен қаржылық-экономикалық мүмкіндіктерін есепке ала отырып, лауазымдық деңгейлер кестесін құруға мүмкіндік берді.

Компанияда ерлер мен әйелдердің еңбегіне тең сыйақы төлеу, сондай-ақ еліміздің барлық өңірлерінде орналасқан «KEGOC» АҚ филиалдарында ерлер мен әйелдердің еңбекақысын анықтауға бірыңғай көзқарас ескерілген. «KEGOC» АҚ жұмыскерлерінің лауазымдық жалақылары 2023 жылы Қазақстан Республикасында белгіленген ең төменгі жалақыдан асып түскен.

«KEGOC» АҚ-да әйелдер сыйақысының ерлер сыйақысына қатынасы

	Ерлер	Әйелдер
Басшы қызметкерлер	13	2
Басқарушы персонал және құрылымдық бөлімшелердің басшылары	545	60
Мамандар мен жұмысшылар	2 769	817

Әйелдер мен ерлердің орташа айлық жалақысының арақатынасы

Басшы қызметкерлер	1,25
Басқарушы персонал және құрылымдық бөлімшелердің басшылары	1,14
Мамандар мен жұмысшылар	1,09

Әйелдер мен ерлердің орташа айлық жиынтығының жылдық сыйақысы арақатынасы*

Басшы қызметкерлер	1,21
Басқарушы персонал және құрылымдық бөлімшелердің басшылары	1,14
Мамандар мен жұмысшылар	1,05

*Бір қызметкердің орташа айлық жиынтығының жылдық сыйақысы есептелген жалақы қорының сомасын қызметкерлердің нақты санына және есепті кезеңдегі айлар санына бөлу арқылы анықталды.

Жалақы қорына мыналар кіреді:

- тарифтік ставкалар мен лауазымдық айлықақылар бойынша есептелген жалақы;
- біржолғы төлемдер мен сыйлықақылар;
- жұмыс режимі мен еңбек жағдайына байланысты өтемақы төлемдері;
- жұмыс істемеген уақыт үшін төлем.

Жұмыскерлердің нақты саны (орташа жалақыны есептеу үшін қабылданатын) - жұмысқа тіркелген жұмыскерлердің жекелеген санаттарын шегергендегі тізімдік құрамдағы жұмыскерлердің саны (жүктілігі және босануы бойынша, бала күтімі бойынша демалыстағы адамдар және басқалар).

405-1, 405-2

2023 жылы кәсіби және спорттық жарыстарда жеңімпаз атанған жұмыскерлерді марапаттау үшін жұмыскерлерге сыйлықақы берудің енгізілген тәжірибесіне сәйкес

26 млн теңге төленді



«KEGOC» АҚ жұмыскерлерінің бастапқы деңгейдегі стандартты жалақысының Қазақстан Республикасында 2023 жылға белгіленген ең төменгі жалақыға қатынасы

2023 жылғы Қазақстан Республикасындағы ең төменгі жалақы мөлшері, теңге	2023 жылғы «KEGOC» АҚ-дағы* ең төменгі жалақы мөлшері, теңге	Ауытқу, %
70 000*	144 600**	106,6 %

* «2023–2025 жылдарға арналған республикалық бюджет туралы» Қазақстан Республикасының 2022 жылғы 1 желтоқсандағы № 163-VII Заңына сәйкес 2023 жылғы 1 қаңтардан бастап белгіленген ең төменгі жалақы мөлшері.

** жалақының ең төменгі деңгейі деп «Энергоинформ» АҚ еншілес ұйымы технигінің лауазымдық жалақысы түсініледі.

«KEGOC» АҚ-дағы 2023 жылғы орташа жалақы деңгейінің көрсеткіші

Қазақстан Республикасы өнеркәсібіндегі 2023 жылғы орташа жалақы мөлшері, теңге	«KEGOC» АҚ-дағы* 2023 жылғы орташа жалақы деңгейінің мөлшері, теңге	Ауытқу, %
541 313*	641 103**	18,4%

* «Қазақстан Республикасы Стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігінің ұлттық статистика бюросы» ақпаратына сәйкес.

** «KEGOC» АҚ-ның 2023 жылғы орташа айлық жалақысы.

Жалақының бәсекеге қабілеттілік деңгейін арттыру мақсатында есептік жылы басшы, ӘБҚ және өндірістік персонал еңбекақы төлеу деңгейлеріндегі айырмашылықты барынша азайту мақсатында дифференциалды тәсілді қолданылуымен 2023 жылғы 1 қаңтардан бастап жұмыскерлердің лауазымдық жалақысын/тарифтік мөлшерлемелерін орташа есеппен 15%-ға арттыру бойынша жұмыс жүргізілді.

Жұмыскерлердің әлеуметтік тұрақтылығы мен ынталануын қолдау үшін 2023 жылдың 2-ші тоқсанынан бастап тоқсан сайынғы сыйлықақы мөлшері лауазымдық қызметтағы/тарифтік мөлшерлеме бірлігі шамасының 0,5-тен 0,75-ке дейін арттырылып, әрбір жұмыскерге салық пен басқа да міндетті аударымдарға ұстаған соң, «Наурыз мейрамы» мен Республика күні мерекелеріне 100 мың теңге мөлшерінде және Қазақстан Республикасының Тәуелсіздік күніне 350 мың теңге мөлшерінде қосымша сыйлықақылар берілді.

Қызметкерлерді материалдық емес көтермелеу мақсатында Республика күнін, Қазақстан Республикасының Тәуелсіздік күнін және Энергетиктер күнін мереке-леуге орай Компанияның 165 жұмыскері, соның ішінде «KEGOC» АҚ-ның 4 жұмыскері мемлекеттік наградальармен марапатталды. Есептік жылы кәсіби және спорттық жарыстарда жеңімпаз атанған жұмыскерлерді марапаттау үшін жұмыскерлерге сыйлықақы берудің енгізілген тәжірибесіне сәйкес 26,0 млн теңге төленді.

Жұмыскерлерді әлеуметтік қорғау

Компанияның жұмыскерлерді әлеуметтік қолдау жөніндегі қызметі келесі ішкі құжаттармен реттеледі:

- Ұжымдық шарт;
- «KEGOC» АҚ-ның 2018-2028 жылдарға арналған кадрлық саясаты;
- Жұмыскерлерге әлеуметтік қолдау көрсету қағидалары;
- Жұмыскерлерді көтермелеу және сіңірген еңбектерін тану қағидалары.

Жоғарыда аталған саясаттар Компанияның барлық жұмыскерлеріне, соның ішінде уақытша қабылданған жұмыскерлерге және толық емес жұмыс уақыты режимінде жұмыс істейтіндерге қолданылады.

2-24

Көрсетілген құжаттарға сәйкес «KEGOC» АҚ жұмыскерлеріне әлеуметтік қолдаудың келесі түрлерін көрсету ескеріледі:

- материалдық көмек;
- өтемақы төлемдері;
- тұрғын үй мәселелерін шешуге жәрдемдесу.

«KEGOC» АҚ тиімді жұмыс үшін қолайлы жағдайлар жасау, бейілділікті арттыру мақсатында Компания жұмыскерлеріне жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беру кезінде сауықтыру үшін, мерейтойға, баланың туылуына, жұмыскердің, жұмыскердің отбасы мүшелерінің және «KEGOC» АҚ-да есепте тұрған зейнеткердің қайтыс болуына байланысты, мүгедектік тобына және жасына қарамастан, жұмыскер мен мүгедек балаларды, бала кезінен мүгедектерді медициналық емдеуге ақы төлеу бойынша материалдық көмек көрсетеді. Зейнеткерлік жастағы жұмыскерлерге зейнетке шыққан кезде өтемақы төленеді.

Сонымен қатар «KEGOC» АҚ жүктілікке және босануға, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуға байланысты табысынан айырылған жағдайда Қазақстан Республикасының міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы заңнамасына сәйкес жүзеге асырылған әлеуметтік төлем сомасын шегергендегі орташа жалақысының сақталуымен, жүктілікке және босануға байланысты демалысқа, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуға байланысты демалысқа ақы төлейді.

Компания келесі жағдайларда жалақының сақталуымен әлеуметтік демалыстар береді: некені тіркеу, баланың туылуы, жақын туыстарын жерлеу, мерейтойға байланысты (жасы 50-ге, 60-қа жетуі); жасы 6-дан 9-ға дейінгі балаларды тәрбиелеп отырған әйелдерге, жалғызбасты әкелер мен қамқоршыларға — оқу

жылының басталуының бірінші күні, мектеп бітіруші оқушылардың ата-аналарына — мектеп «соңғы қоңырау» өткізген күні — 1 (бір) күн. Сондай-ақ, жасы 18-ге дейінгі мүгедек балалары бар ата-аналарға профилактикалық егулер жүргізу үшін орташа жалақысының сақталуымен демалыс күндері беріледі. Есепті жылы әлеуметтік демалыс 156 жұмыскерге берілген.

Бұдан басқа, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес Компания баланың жасы үшке толғанға дейін оның күтімі бойынша жалақысы сақталмайтын демалысты:

- ата-анасының таңдауы бойынша — баланың анасына немесе әкесіне;
- бала тәрбиелеп отырған бір ата-анаға; ата-анасының қамқорлығынсыз қалған баланы іс жүзінде тәрбиелеп отырған басқа туысына немесе қамқоршысына;
- жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуға алған жұмыскерге береді.

Жұмыскер баланың жасы үшке толғанға дейін бала күтімі бойынша демалысты толығымен немесе бөліп пайдалана алады. Демалыс уақытына жұмыскердің жұмыс орны (лауазымы) сақталады. Баланың жасы үшке толғанға дейін демалыс мерзімі өтпей жұмысқа шыққан жағдайда жұмыскер жұмыс берушіге жұмыс басталғанға дейін бір ай бұрын өзінің ниеті туралы ескертеді. Мысалы, 2023 жылы мұндай демалыс Компанияның 52 жұмыскеріне (2 ер адам және 50 әйелге) берілді. 2023 жылы бала күтімі бойынша демалыстан 33 әйел оралды. Еңбек заңнамасына сәйкес 2023 жылы жасы 1,5-ға дейінгі балалары бар 4 әйелге немесе анасыз балаларды тәрбиелеп отырған әкелерге баланы (балаларды) тамақтандыруға қосымша үзілістер берілген.

2023 жылы Компания үшін сұранысқа ие біліктілігі жоғары кадрларды ұстап қалу және тарту мақсатында қызметкерлерді әлеуметтік қолдауға бағытталған «KEGOC» АҚ Жеңілдікті несиелеу бағдарламасы жүзеге асырылды. Нәтижесінде, 2023 жылы 51 қызметкер тұрғын үй сатып алды. Бұдан басқа, есепті жылы Компания 155,1 млн теңге сомасына тұрғын үйге ақы төлеу бойынша шығыстарды ішінара өтеу жолымен 129 қызметкерге тұрғын үй мәселелерін шешуде жәрдем көрсетті.

Осылайша, 2023 жылы Компания қызметкерлерін әлеуметтік қолдауға бағытталған қаражат көлемі 810,0 млн теңгені құрады.

2023 жылы жалақы, әлеуметтік қолдау, оқыту және т.б. қоса алғанда, Компания жұмыскерлеріне жұмсалған жалпы шығыстар 37,5 млрд теңгені құрады (2019 жылы — 23,2 млрд теңге, 2020 жылы — 25,2 млрд теңге, 2021 жылы — 26,2 млрд теңге, 2022 жылы — 31,8 млрд теңге).



2023 жылы жалақы, әлеуметтік қолдау, оқыту және т.б. қоса алғанда, Компания жұмыскерлеріне жұмсалған жалпы шығыстар

37,5 млрд теңгені құрады



Оқыту және дамыту

«KEGOC» АҚ-да жұмыскерлерді оқытуға және дамытуға бағытталған инвестициялар Компанияның стратегиялық мақсаттарына қол жеткізудегі қажеттіліктеріне сәйкес келеді. Әрбір жұмыскер жеке даму жоспарына сәйкес 70/20/10 қағидатының негізіндегі өзінің оқуы мен дамуына жауапты болады.

Білімді жүйелеу, жоғары сапалы кадрлық әлеуетті құру өздігінен даму, оқыту іс-шаралары, тәлімгерлік, коучинг, іске асырылып жатқан жобалар, кәсіби қоғамдастықтарды қалыптастыру арқылы жүзеге асады.

Жеке даму жоспарларының ескерілуімен қажеттіліктерді жинау және талдау нәтижелері бойынша «KEGOC» АҚ-ның 2024 жылға арналған персоналды оқыту жоспары және «KEGOC» АҚ-ның 2024 жылға арналған персоналдың кәсіптік құзыреттерін дамыту бағдарламасы қалыптастырылып бекітілді.

Персоналды оқыту заманауи оқыту әдістерінің бүкіл спектрінің пайдаланылуымен жүзеге асырылады: бизнес-практикумдер, семинарлар, тренингтер, тағылымдамалар, біліктілікті арттыру, кәсіптік даярлау және қайта даярлау бағдарламалары, форумдар, конференциялар.

Есептік жылы 3 817 жұмыскер оқытудан өтті, бұл жұмыскерлердің тізімдік санының 85,8%-ын құрайды. «KEGOC» АҚ-ның 2023 жылы оқуға жұмсалған нақты шығындары 283,5 млн теңгені немесе жоспардың 32%-ын құрады, бұл 2022 жылғы орындаудан 55,3%-ға жоғары.

Оқудан өткен қызметкерлер

3 817 адам



«KEGOC» АҚ оқытуға арналған шығындары

283,5 млн теңге +55,3%



2023 жылы оқытудан өткен жұмыскерлердің саны, адам

	ӘБҚ	ӨҚ
Ерлер	102	3 056
Әйелдер	226	433
ЖИЫНЫ	328	3 489

2023 жылы 1 жұмыскерге шаққандағы оқу сағаттарының орташа жылдық саны 25,96 сағатты құрады. Оқу сағаттарының жалпы саны 115 410 сағатты құрады.

2023 жылдағы «KEGOC» АҚ персоналын оқыту сағаттарының саны

	Ерлер	Әйелдер	ӘБҚ	ӨҚ
Оқу сағаттарының жалпы саны	102 936	12 474	10 047	105 363
1 жұмыскерге шаққандағы оқу сағаттарының орташа саны	30,2	12	18,2	27,1

Есептік жылы бекітілген оқу жоспарына сәйкес персоналды оқыту 283,49 млн теңге жалпы сомасына жүргізілді.

2023 жылдағы «KEGOC» АҚ персоналын оқыту құны, млн теңге

Тақырыптары	
Заңнамаға сәйкес міндетті оқыту	33,01
Электр энергетикасы	24,20
Телекоммуникациялар және ақпараттық технологиялар	5,26
Еңбекті қорғау және өндірістік қауіпсіздік, экология және ESG	27,37
Жедел диспетчерлік басқару	15,20
Жобаларды басқару	10,40
Қаржы, экономика, бухгалтерлік есеп	7,50
Өзгелері	54,26
Жиыны (иссапар шығыстарын қоспағанда)	177,2

2023 жылы ішкі тренерлер институты енгізілді. «Ішкі тренерлерге арналған тренинг» атты ішкі тренерлер оқытуы ұйымдастырылды. Компанияның құрылымдық бөлімшелерінен ішкі оқытуға деген қажеттіліктерді жинау бойынша жұмыс жүргізіліп, бір жылға арналған ішкі оқыту кестесі бекітілді. 2023 жылы ішкі жаттықтырушылармен 5 оқыту өткізілді.

Тәжірибеден өту үшін базаны қамтамасыз ету мақсатында Компания оқу орындарымен тұрақты негізде бірлесе жұмыс істейді. Жыл сайын орта техникалық және жоғары оқу орындарының студенттері Компанияның құрылымдық бөлімшелерінде өндірістік және диплом алды тәжірибеден өтіп тұрады. 2023 жылы 345 студент өндірістік тәжірибеден өтті.

Компанияның қажеттіліктеріне сәйкес кадрлық әлеуетті арттыру және мансаптық өсудің айқындығын қамтамасыз ету мақсатында дарындарды басқару жүйесі құрылды.

Жыл сайын нәтижелерді бағалау нәтижелері бойынша дарындылар пулының құрамы жаңартылып отырады. Есептік жылы 219 адамды құрайтын Менеджмент және Функционалдық пулдар, сондай-ақ негізгі лауазымдар тізбесі мен тәлімгерлер тізімі бекітілді.

Осы процестің тиімділігін анықтау үшін «Функционалдық/Менеджмент пулынан тағайындаулар пайызы» көрсеткіші пайдаланылады, ол есепті кезеңде 75%-ды құрады.

Келешегі зор жұмыскерлерді дамыту мақсатында «KEGOC» АҚ Директорлар кеңесі мүшелерінің және Компания басшылығының таланттар пулының мүшелерімен жыл сайынғы кездесулері өткізіліп тұрады. 2023 жылы екі күндік бағдарлама аясында ойын-сауық және іс-қимылды ойындар элементтері бар эмоционалдық интеллект және коммуникация тақырыбы бойынша тренингтер өткізілді.

Жұмыскерлерді кәсіби бағдарлаудың кешенді процесін қамтамасыз ету, сондай-ақ жұмыскерлерге олардың кәсіби өсуіне көмектесу үшін Компанияда тәлімгерлік жүйесі әрекет етеді. 2023 жылы тағылымдамадан өтушілерді дайындағаны үшін 47 тәлімгерге 6 326,3 мың теңге көлемінде сыйақы төленді.

Жастарды тәрбиелеуде үздік нәтижелерге қол жеткізген тәлімгерлер «Жылдың үздік тәлімгері» атағының берілуі үшін жыл сайынғы байқауға қатысады. Есепті жылы байқаудың жеңімпазы болып «KEGOC» АҚ филиалы «Орталық ЖЭЖ» АҚ Балқаш ЖЭС-тің РҚЖӨА өндірістік тобының жетекші инженері А.Б. Лемешко атанды.



Персоналды бағалау

Компания нақты нәтижелерге қол жеткізу үшін жұмыскерлердің әлеуетін дамытуға көмектесетін тиімділікті басқару жүйесін жетілдіруде. Компанияның тиімділікті басқару жүйесін дамытудағы негізгі мақсаттары:

- ҚНҚ-ні корпоративтік бизнес-мақсаттардан әрбір жұмыскерге каскадтау;
- бағалаудың объективтілігі, барлық деңгейдегі басшылар мен жұмыскерлер үшін бағалау нәтижелері бойынша міндетті кері байланыс;
- бағалаудың жүйелілігі және жұмыскерлер қызметінің серпінін бақылаудың тұрақты әдістемесін сақтау, сондай-ақ қажеттілікке қарай қызметті бағалаудың қосымша түрлерін пайдалану.

Жұмыскерлердің тиімділігін бағалау меритократия қағидаттарына негізделген және жүйелі түрде жүргізіледі: тоқсандық және жылдық — есепті жылдағы жұмыскердің қызмет нәтижелері мен құзыреттері (құзыреттер үлгісіне сәйкес) бойынша кешенді бағалау.

Кешенді бағалау ҚНҚ-ға/мақсаттарға қол жеткізу тиімділігіне және олардың құзыреттер деңгейіне (кәсібилік пен әлеует) байланысты жұмыскерлерді да-рындар картасында бөлуді ескереді.

Құзыреттер бойынша бағалау бекітілген құзыреттер үлгісіне сәйкес жүзеге асырылады және жұмыскерлердің жеке және кәсіби қасиеттері туралы неғұр-лым объективті түсінікті қамтамасыз етеді. Компанияның құзыреттер үлгісі келесі бағыттарды бағалауды қамтиды:

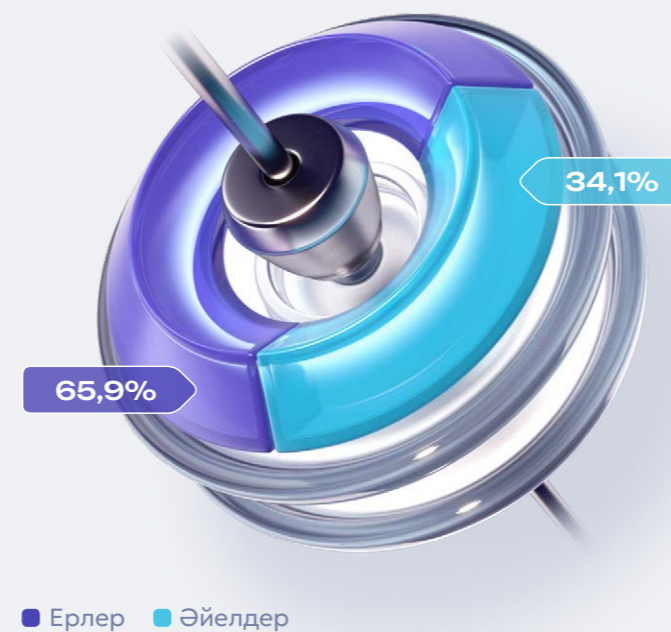
- Кәсіби білім мен тәжірибе;
- Компанияға және әріптестерге деген көзқарас;
- Жеке тиімділік;
- Нәтижеге қол жеткізуге бағдарланғандық;
- Командалық жұмыс;
- Басқару құзыреттері.

Тиімділікті бағалаудың нәтижесіне қарай келесі басқарушылық және даму шешімдері қабылдануы мүмкін:

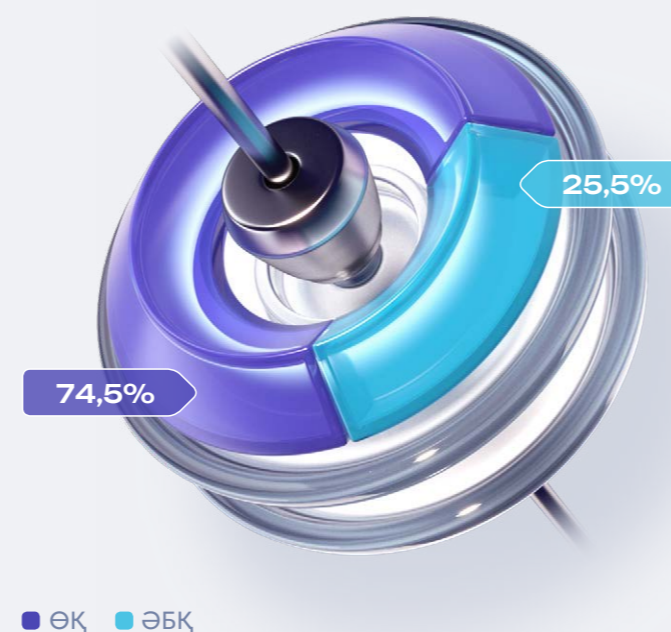
- жалақы деңгейін қайта қарау туралы;
- тоқсан/жыл қорытындысы бойынша сыйлықақы/сыйақы төлеу туралы;
- таланттар пулына (кадрлық резервке) енгізу үшін жұмыскердің кандидатура-сын қарау туралы;
- жұмыскердің одан әрі дамуы туралы.

2022 жылдың қорытындысы бойынша Компания жұмыскерлерінің 2023 жылы қызметінің кешенді бағалауынан өткен «KEGOC» АҚ жұмыскерлерінің саны 2 022 жұмыскерді немесе Компанияның тізімдік санының 51%-ын құрады. Со-ның ішінде: 1 350 еркек пен 672 әйел, 392 ӘБҚ жұмыскері мен 1 630 ӨҚ жұмы-скері.

Бағалаудан өткен жұмыскерлердің гендерлік құрылымы, %



Бағалаудан өткен жұмыскерлердің санаттары бойынша құрылымы, %



2022 жылдың қорытындысы бойынша Компания жұмыскерлерінің 2023 жылы қызметінің кешенді бағалауынан өткен «KEGOC» АҚ жұмыскерлерінің саны

2 022 жұмыскер



Ұжымдық шарт және кәсіподақ қызметі

«KEGOC» АҚ жұмыскерлері олардың мүдделерін білдіретін қоғамдық ұйымдарды құруға немесе оларға қосылуға құқылы. Компанияның персоналы лауазымдық міндеттерін орындауға әсерін тигізбейтін және қоғамға зиян келтірмейтін кез келген саяси, білім беру, қайырымдылық немесе қоғамдық қызметпен айналыса алады.

Энерготехникалық саласы жұмыскерлерінің кәсіподақ ұйымы 2003 жылы 27 наурызда «KEGOC» АҚ жұмыскерлерінің кәсіподақ конференциясында құрылды. Кәсіподақ еңбек заңнамасының сақталуын, кепілдіктердің, өтемақылар мен жеңілдіктердің сақталуын мен орындалуын бақылауға шақырылған.


Бүгінгі таңда «Энерготехкәсіподақ» ҚБ құрылымына 10 бастауыш кәсіподақ ұйымы кіреді. «KEGOC» АҚ жұмыскерлерінің кәсіподақ ұйымы мүшелерінің жалпы саны — 4 мыңнан астам адам, бұл Компания жұмыскерлерінің жалпы санының 91%-дан астамын құрайды.

Қазақстан Еңбек конфедерациясының Республикалық кәсіподақтар қауымдастығының мүшесі бола тұра, біздің кәсіподақ ұйымымыз жұмыс комиссиясының тұрақты мүшесі болып табылады және Еңбек Кодексі және «Кәсіподақтар туралы» Заңы бойынша Қазақстан Республикасы Еңбек және әлеуметтік қатынастар министрлігі комиссиясының жұмысына белсене қатысады, сондай-ақ Бас келісім жобасын әзірлеуге қатысты.

Кәсіподақ мүшелері Қазақстан Республикасының сауықтыру орындарына шипажайлық-курорттық жолдамаларды сатып алуда жеңілдіктерді пайдаланады. Есептік жылы кәсіподақ мүшелері мен олардың балаларын сауықтыруға 24,29 миллион теңгеден астам қаржы жұмсалды.

Есептік кезеңде кәсіподақ комитеттері ұйымдастырушылық-бұқаралық, спорттық-сауықтыру бағыттағы іс-шараларды ұйымдастырып, оларға белсенді қатысты. Энергетика ардагерлері мен ҰОС қатысушыларына көп көңіл бөлінеді: қаржылық және материалдық қолдау көрсетіліп, жеңілдікті шипажайлық-курорттық жолдамалар беріледі, Компания өткізетін барлық іс-шараларға шақырылады. Қарттар күніне орай Компанияның 1 350 ардагерін ақшалай көтермелеу түрінде құттықтаулар ұйымдастырылды.

Кәсіподақ мүшелері мен олардың балаларын сауықтыруға

24,29 млн теңге 

астам қаражат жұмсалды

Келістіруші комиссия мүшелерін «Еңбек даулары. Келістіруші комиссия мүшелерін Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының негіздеріне және еңбек даулары бойынша келіссөздер жүргізуге және консенсусқа қол жеткізуге үйрету» тақырыбы бойынша оқытуға қатысты. БҚҰ жұмысының тиімділігін арттыру және кәсіподақ белсенділерін кәсіподақ жұмысын ұйымдастыру бойынша қажетті ақпаратпен қамтамасыз ету мақсатында есепті жылы Астана қаласында «Энерготехкәсіподақ» ҚБ БК мүшелеріне арналған «Кәсіподақтардағы көшбасшылық» тақырыбындағы екі күндік семинар өткізілді.

Кәсіподақ еңбек қауіпсіздігі мәселелеріне ерекше көңіл бөледі. Қоғамдық инспекторлар Компания объектілеріне тексерулермен барып келеді, олардың нәтижелері мұқият қаралады. 2023 жылы «Жылдың үздік тәлімгері», «Өндірістік қауіпсіздік талаптарын сақтау бойынша үздік филиал» байқаулары ұйымдастырылды.

«KEGOC» АҚ бірлесу еркіндігін қолдайды және жұмыскерлердің ұжымдық шарттар жасасу құқығын мойындайды.

Компанияның барлық жұмыскерлерінің ұсыныстарының ескерілуімен әзірленген және «KEGOC» АҚ мен оның еңбек ұжымы арасында 2021-2025 жылдарға жасалған ұжымдық шарт оған қосылу рәсімдерін, еңбек тәртібін, соның ішінде әлеуметтік демалыстар кезінде демалу уақытын, еңбекақы төлеуді, еңбек қауіпсіздігі мен жұмыскерлердің денсаулығын қорғауды қамтамасыз етуді, әлеуметтік кепілдіктер мен өтемақының берілуін ескереді, жұмыскерлерді қолдау және кадрлық әлеуетті дамыту, медициналық сақтандыру және қызметкерлердің мәдени-бұқаралық бос уақытын дамыту жөніндегі шараларды нақтылайды. Оған жұмыскерлерді Компания қаражаты есебінен арнайы киіммен, арнайы аяқ киіммен және басқа да жеке қорғану құралдарымен қамтамасыз ету бөлігінде жаңа өзгерістер мен толықтырулар енгізілді. Сондай-ақ, онда Ұлы Отан соғысы ардагерлері мен оларға теңестірілген тұлғаларды, Компанияда есепте тұрған ардагер энергетиктерді әлеуметтік қолдауға қатысты мәселелер қамтылып көрсетілген.

Ұжымдық шарттың әрекеті жұмыспен қамту түріне қарамастан «KEGOC» АҚ-ның барлық жұмыскерлеріне (100%) таралады.

2-30, 403-4

Ұжымдық шарттың талаптарына сәйкес жұмыс беруші жұмыскерді еңбек жағдайларының өзгергені туралы кемінде он бес күнтізбелік күн бұрын жазбаша хабардар етуге міндетті. Компанияның ұжымдық шартында жұмыскерлердің санының немесе штатының қысқаруына байланысты еңбек шарттарын бұзу кезінде жұмыскерлерді хабардар етудің ең аз мерзімі ескерілген және Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес бір айды құрайды.

2-23

Корпоративтік мәдениет пен еріктілікті дамыту

Ұжымдағы командалық жұмысты, бейілділік пен қолайлы атмосфераны жақсарту үшін Компания жұмыскерлері жүйелі түрде корпоративтік іс-шараларға қатысады.

2023 жылы Компания «Наурыз мейрамы», «Құндылықтар күні», «Энергетиктер күні» мерекелерін және жұмыскерлердің балалары арасында жыл сайынғы сурет байқауын ұйымдастырды. Компания жұмыскерлері «Самұрық-Қазына» АҚ-ның «ҮЗДІК МАМАН» байқауына және «Самұрық-Қазына» АҚ-ның 15 жылдығына орайластырылған «Самұрық-Қазына» АҚ-ның таланттар байқауына қатысты.

Компания жұмыскерлері «KEGOC» АҚ және «Самұрық-Қазына» АҚ спартакиадаларына, сондай-ақ басқа да спорттық іс-шараларға қатысты: олардың ішінде «Samruk Marathon», «Astana Marathon 2023» жүгірістері, «Қазақстан Футбол Әуесқойлары Лигасы» ҚБ ұйымдастырған турнир, мини-футболдан «Көктем-23» Астана қаласының біріншілігі.

Жастар саясаты және «KEGOC» АҚ Жастар ісі жөніндегі кеңесінің іс-шаралар жоспарын жүзеге асыру аясында филиалдардың өкілдері «Самұрық-Қазына» АҚ ұйымдастырған «Жеті қадам» атты жас көшбасшыларды дамыту модульдік бағдарламасына қатысты.

Бұдан басқа, Компания жұмыскерлері «Донор күні», шалғай аймақтарда жұмыс істейтін жұмыскерлердің балалары қатысқан «Туған елге саяхат» экскурсиялық жобасы, «Мектепке жол» атты Әлеуметтік өзара ықпалдастық және коммуникация орталығы мен «Samruk-Kazyna Trust» әлеуметтік жобаларды дамыту қорының бірлескен жобасы сияқты еріктілер науқандарына қатысты.

Әйелдердің құқықтары мен мүмкіншіліктері туралы хабардар ету, әйелдердің көшбасшылығы мен құзыреттерін дамыту мақсатында есепті жылы Компания әйелдеріне арналған «Гендерлік зорлық-зомбылыққа қарсы 16 күндік белсенділік» халықаралық науқаны аясында шеберлік сыныбы ұйымдастырылды.