

Отчет по Кадровой политике по итогам 2024 года



Трудовые отношения в АО «НК «КТЖ» закреплены в следующих нормативных документах как внутренних, так и законодательствах Республики Казахстан

**Трудовой
кодекс РК**

**Коллективный
договор**

**Кадровая
политика КТЖ
на 2023-2028 гг.**

**Внутренние документы по кадровому
делопроизводству, оплате труда,
трудоустройству и т.д.**

Согласно Коллективному договору Работодатель обязуется:

Раздел III. Организация и нормирование труда, заработная плата, доплаты и надбавки

- устанавливать минимальный размер месячной тарифной ставки Работника первого разряда не ниже минимального размера месячной заработной платы, установленного Законом Республики Казахстан о республиканском бюджете на соответствующий финансовый год.
- месячную тарифную ставку рабочего определять в соответствии с тарифной сеткой по оплате труда рабочих филиалов Компании путем умножения месячной тарифной ставки рабочего 1 разряда соответствующей тарифной сетки на установленный тарифный (межразрядный) коэффициент присвоенного Работнику квалификационного разряда.
- обеспечить долю основной заработной платы не менее 75 процентов в заработной плате Работников без учета единовременных стимулирующих выплат.
- в соответствии с внутренними документами Работодателя применять в качестве минимальных гарантий оплаты труда для Работников Компании - тарифные ставки и оклады, определенные на основе единой базовой тарифной сетки/схемы должностных окладов и областных коэффициентов (приложение 3 к Коллективному договору), служащих для исчисления тарифных сеток/схем должностных окладов. Единая базовая тарифная сетка/схема должностных окладов и тарифные сетки/схемы должностных окладов с учетом областных коэффициентов определяются внутренними документами Компании.
- оплачивать Работникам не ниже, чем в полуторном размере часы сверхурочной работы исходя из дневной (часовой) тарифной ставки, в том числе и при суммированном учете рабочего времени.

Раздел IV. Рабочее время, время отдыха, трудовые и другие отпуска

- обеспечить продолжительность рабочего времени в соответствии с законодательством Республики Казахстан (не более 40 часов в неделю)
- предоставлять Работникам основные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска с сохранением места работы (должности)
- очередность предоставления отпусков Работникам устанавливать по утвержденному графику с учетом производственного процесса.
- при составлении графиков отпусков предоставлять преимущественное право на использование основных оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков в удобное для них время Работникам, в одиночку воспитывающим детей дошкольного и школьного возраста начальных классов, детей с инвалидностью, а также Работникам, воспитывающим 4 (четыре) и более детей.
- в случае отзыва Работника из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска (с его согласия) неиспользованные дни трудового отпуска, предоставлять в другое время в текущем году или присоединять к трудовому отпуску за следующий рабочий год, либо выплачивать компенсацию.

Согласно Коллективному договору Работодатель обязуется:

Раздел V. Занятость, социальная защита, профессиональная подготовка и переподготовка высвобождаемых Работников

- обеспечивать заключение трудовых договоров с Работниками, при приеме их на работу, в соответствии с профессией, квалификацией и вносить в трудовой договор дополнения в случае изменения условий труда;
- заключение трудовых договоров с Работниками при приеме на работу производить в соответствии с требованиями Трудового кодекса;
- предусмотреть при заключении трудовых договоров с Работниками:
 - характеристику условий труда, перечень вредных и опасных факторов на рабочем месте;
 - нормы обеспечения спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты, моющими средствами, необходимыми для выполнения определенной работы;
 - порядок предоставления отпусков или выплаты компенсации за неиспользованный трудовой отпуск;
 - применение для отдельных профессий рабочих, должностей специалистов и служащих следующих режимов работы в соответствии с актами Работодателя: дежурство на дому или в специально оборудованной комнате на объекте в пределах установленной нормы часов, гибкий график работы, неполный рабочий день.
- предоставлять преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата Работников: работникам, являющимся единственными кормильцами, или воспитывающим детей с инвалидностью; родителям многодетных семей, имеющим четырех и более детей; работникам, проработавшим на железнодорожном транспорте: мужчины – не менее 25 лет; женщины – не менее 20 лет; награжденным знаком «Почетный железнодорожник»; рационализаторам, ведущим многолетнюю активную рационализаторскую деятельность, при условии внедренных ими не менее пяти рационализаторских предложений в год.
- не допускать при сокращении штата или численности расторжение трудовых договоров с двумя Работниками из одной семьи (муж, жена), за исключением случая прекращения деятельности Работодателя;
- при упразднении структурного подразделения Компании, сокращении штата или численности Работников:
 - предоставлять карьерному центру (центру трудовой мобильности) письменно или через электронную биржу труда в полном объеме информацию о предстоящем высвобождении Работников в связи с ликвидацией Работодателя, сокращением численности или штата, снижением объема производств и выполняемых работ и услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния Работодателя, о количестве и категориях Работников, которых оно может коснуться, с указанием должностей и профессий, специальностей, квалификации и размера оплаты труда высвобождаемых Работников и сроков, в течение которых они будут высвобождаться, не менее чем за один месяц до начала высвобождения;
 - предоставлять Работнику один день в неделю или два часа в течение каждого рабочего дня для самостоятельного поиска работы;
 - выплачивать компенсационные выплаты в связи с потерей работы в соответствии с Трудовым кодексом и дополнительную компенсацию в размере двух среднемесячных заработных плат. При этом дополнительную компенсацию в размере двух среднемесячных заработных плат (сохраняемую на период поиска работы) выплачивать лицам, имеющим стаж работы в организациях железнодорожного транспорта не менее пяти лет и предоставившим справку о регистрации (постановки на учет) в карьерный центр (центр трудовой мобильности).
- обеспечивать преимущественное трудоустройство высвобождаемых Работников на вакантные рабочие места с соответствующей переподготовкой
- переквалификацию Работников (обучение другим профессиям) осуществлять за счет средств Работодателя с выплатой за время обучения 75 (семьдесят пять) процентов их среднего заработка.

Согласно Коллективному договору Работодатель обязуется:

Раздел VII. Социальный пакет Работникам Компании

- оказывать материальную помощь:

- а) Работникам в связи со смертью родителей, супруга/супруги, деутей Работника - в размере 70 (семидесяти) МРП;

Материальная помощь оказывается одному заявителю из членов семьи, имеющих право на материальную помощь.

- б) Работникам в связи с рождением, усыновлением (удочерением) ребенка – в размере 40 (сорока) МРП, а Работникам, работающим на станциях 4, 5 классов и разъездов - в размере 50 (пятидесяти) МРП; Материальная помощь выплачивается на каждого ребенка.

- в) Работникам в связи с регистрацией брака - в размере 30 (тридцати) МРП в пределах выделенных средств в бюджете;

- г) На погребение в связи со смертью Работника одному из членов семьи Работника либо лицу, осуществляющему погребение в размере 150 (ста пятидесяти) МРП.

- оказывать молодым специалистам–железнодорожникам, прибывшим на работу по распределению, и Работникам желающим осуществить перевод, за исключением приглашенных Работников, на станции 3, 4, 5 классов, обгонные пункты и разъезды, материальную помощь на обустройство в размере 40 (сорока) МРП, и в течении первых двух лет работы производить 20 (двадцати) процентную надбавку к тарифным ставкам.

- производить в размере месячной тарифной ставки (оклада) единовременное поощрение Работников в связи с наступлением юбилейных дат: женщины - 55 лет, мужчины - 60 лет, при стаже работы в железнодорожной отрасли для мужчин не менее 20 лет, женщин не менее 15 лет.

- в пределах выделенных средств в бюджете Компании оказывать материальную помощь в размере не более 250 (двухсот пятидесяти) МРП при наступлении исключительной важности событий, влекущих непредвиденные материальные расходы Работникам и семьям Работников Компании, погибших в результате несчастного случая на производстве.

- организацию летнего оздоровительного отдыха детей Работников Компании от 7 до 13 лет включительно в детских оздоровительных центрах

- к 1 сентября – Работникам, имеющим 3 (трех) и более детей-школьников, Работникам в одиночку воспитывающим детей-школьников в размере 4 (четырёх) МРП;

- б) ко Дню лиц с инвалидностью - Работникам, имеющим детей с инвалидностью до 18 лет, в размере 20 (двадцати) МРП.

- ко Дню семьи оказывать материальную помощь в размере 5 (пяти) МРП многодетным семьям Работников Компании, имеющим четырех и более детей и Работникам в одиночку воспитывающим 2 (двух) детей и более (дети до 18 лет).

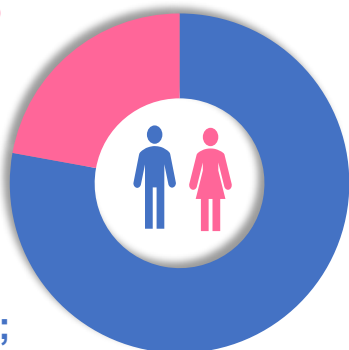
- оказывать ко Дню защиты детей материальную помощь в размере 6 (шести) МРП Работникам, в одиночку воспитывающим ребенка/детей до 14 лет.

117 681
Общая численность

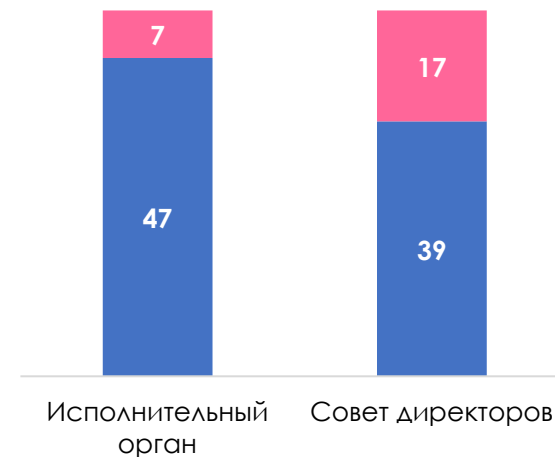
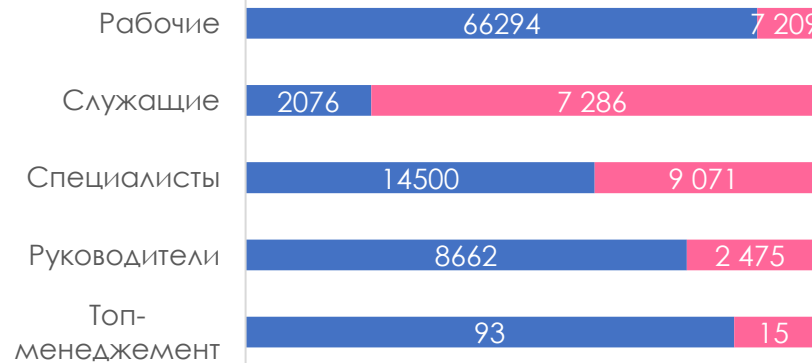
91 625
Мужчины

26 056
Женщины

26 056;
22%

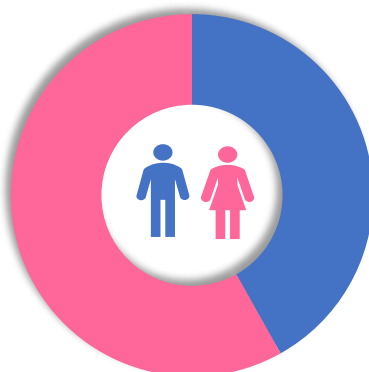


91 625;
78%



Административный персонал

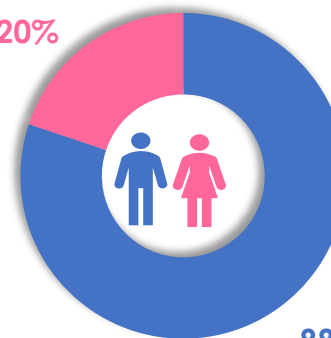
4 079;
58%



2 938;
42%

Производственный персонал

21 977; 20%



88 687; 80%

Гендерный разрыв в оплате труда за 2024 год, отношения мужчины/женщины%

Наименование	%
Средний гендерный разрыв	6
Гендерный разрыв по медиане	6
Средний бонусный разрыв	6
Средний разрыв в бонусах по медиане	6

В Компании не существует различий в базовом окладе и системе выплаты вознаграждения в зависимости от гендерных различий. Заработная плата определяется в соответствии с должностью, мужчины и женщины на одной должности, получают одинаковую заработную плату и иные выплаты в соответствии с правилами оплаты труда в Компании.

Средний разрыв в оплате труда по гендерному признаку за 2024 год составляет 6 % за счет специфики предприятия.

Количество женщин использовавших отпуск по беременности и родам

КАТС	15
АММТП	6
ПК	4
КТЗЕ	25
ТЖС	20
КТТ	19
ГП	655
ВЖДО	15
ПП	139
ЦДАЦ	4
ЦТБ	2
ЦФО	64
ЦДИП	3
ХОЗУ	5
ГВЦ	22
ЦПА	7
ЦЖС	386
ЦА	5

В соответствии со статьей 99 Трудового Кодекса РК беременным женщинам, женщинам, родившим ребенка/детей, женщинам и мужчинам, усыновившим или удочерившим новорожденного ребенка/детей, предоставляются следующие отпуска в связи с рождением ребенка:

- 1. Отпуск по беременности и родам.
- 2. Отпуск работникам, усыновившим или удочерившим новорожденного ребенка/детей.
- 3. Отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

Продолжительность отпуска по беременности и родам согласно составляет 126 дней (70 календарных дней до родов и 56 календарных дней после родов). В случае осложненных родов или рождения двух или более детей дается 70 дней отпуска.

Кроме отпуска по беременности и родам по желанию может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по уходу за детьми до 3 лет. Такой отпуск может получить отец или мать ребенка, а если ребенок остался без попечения родителей, то ближайшим родственникам, т.е. тому, кто будет фактически заниматься воспитанием ребенка.

Общая текучесть

все выбытия,
включая внутренние
переводы

26421

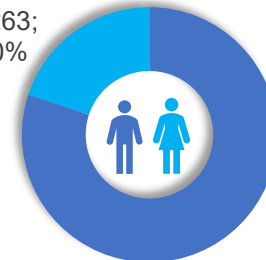
выбыло

22,4%

текучести

Уволено по полу

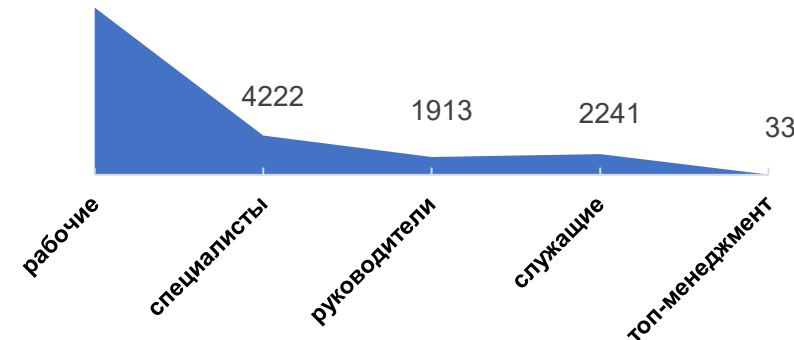
5 263;
20%



21 158;
80%

Уволено по категориям

18012



Добровольная текучесть

увольнения по
инициативе
работника и по
соглашению сторон

9483

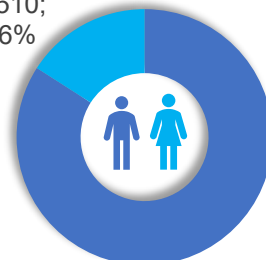
выбыло

8%

текучести

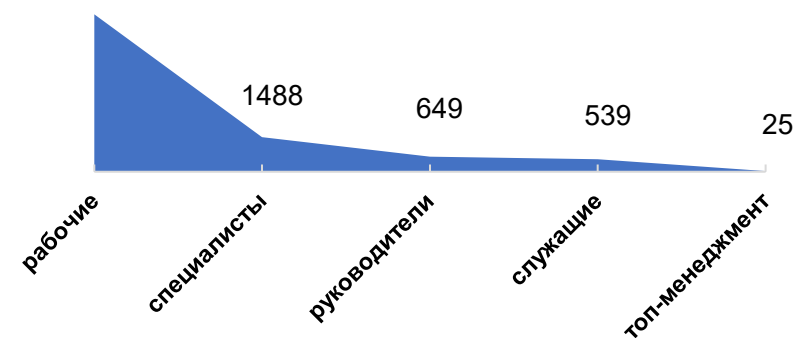
Уволено по полу

1 510;
16%



7 973;
84%

6782



По причинам текучести

увольнения по
инициативе
работника,
соглашению сторон,
а также, связанные с
нарушением
трудовой
дисциплины

9831

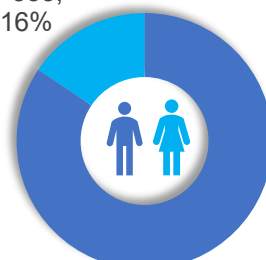
выбыло

8,40%

текучести

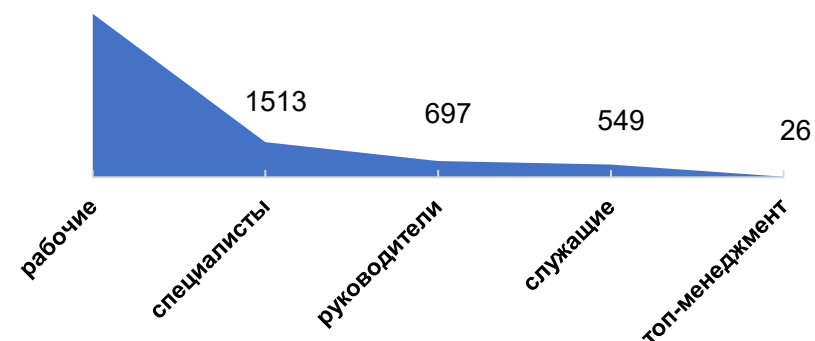
Уволено по полу

1 533;
16%



8 298;
84%

7046



Уволено по возрасту

До 30 лет

от 31-50

Более 51

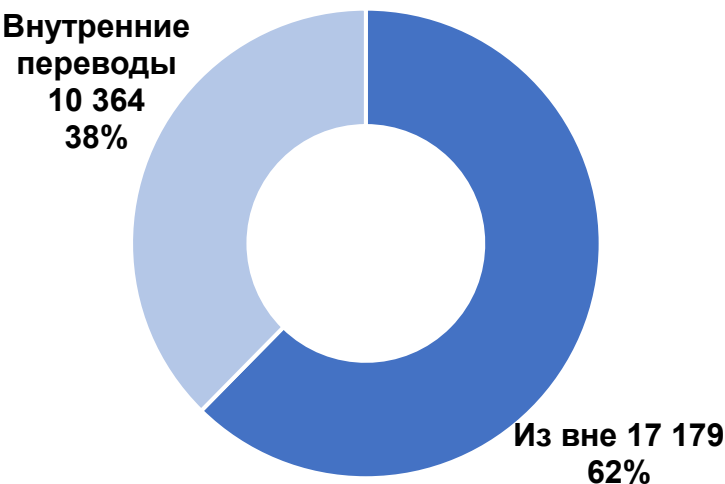
5 947

13 377

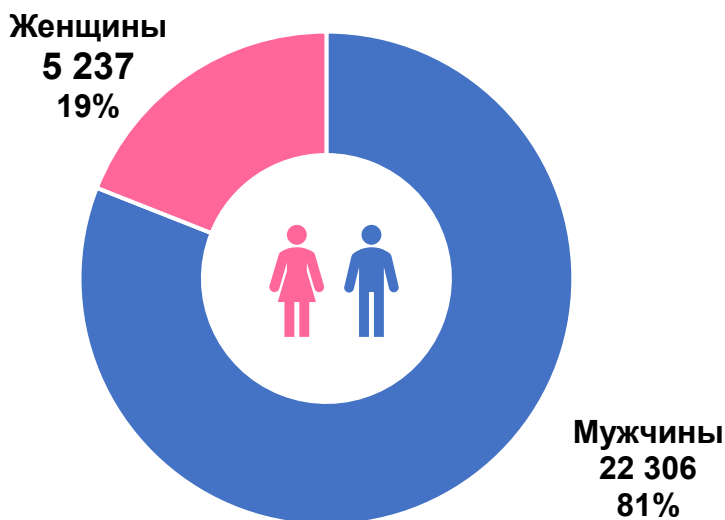
7 097

Всего трудоустроено 27 543 работников

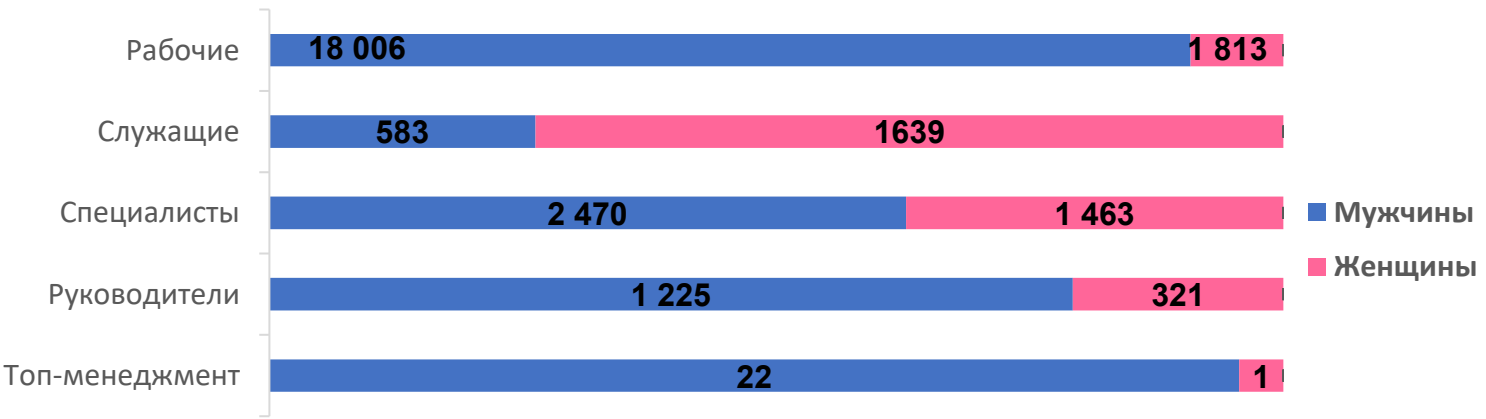
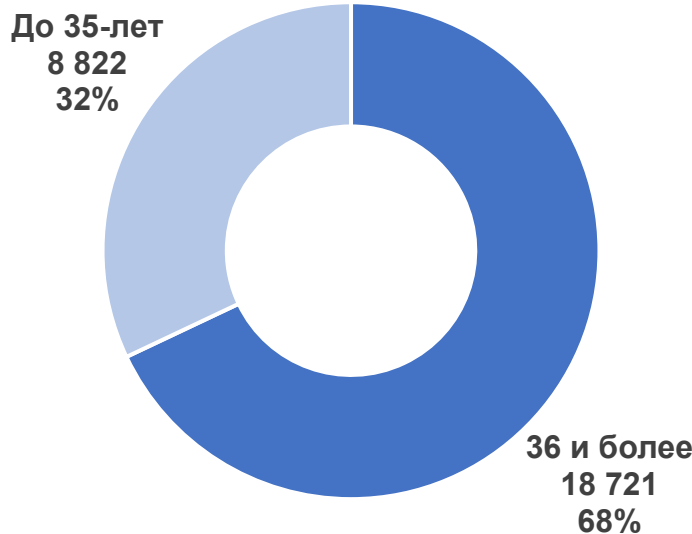
Принято/прибыло работников



По гендерному равенству

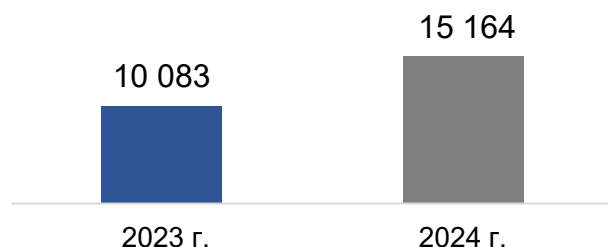


По возрасту

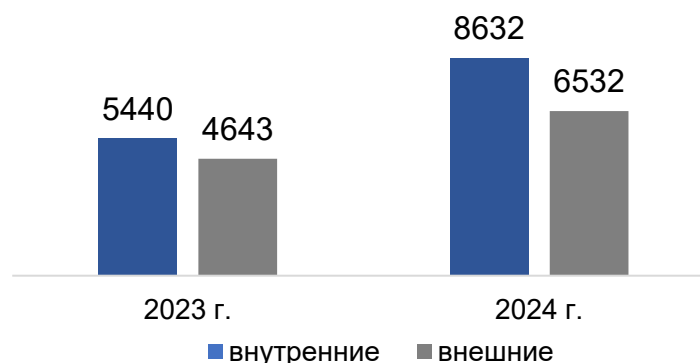


ПОИСК И ПОДБОР ПЕРСОНАЛА

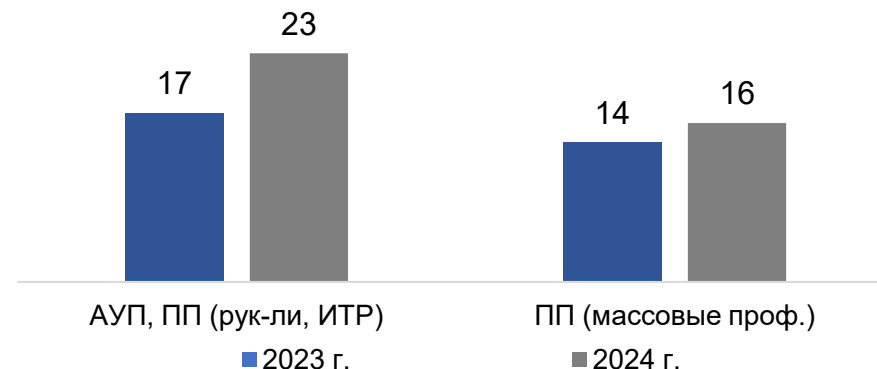
Количество закрытых вакансий



Количество кандидатов



Средний срок закрытия вакансий, р.д.



453 выпускников профильных ВУЗов/СУЗов трудоустроены в группу компаний АО «НК «ҚТЖ»

14 принято участие в ярмарках вакансий для безработных граждан, ЛСИ, молодежи

ТРУДОУСТРОЙСТВО ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

264 чел. трудоустроено в группу компаний АО «НК «ҚТЖ»

Проведенные мероприятия:

- размещена информация о трудоустройстве ЛСИ в корпоративных СМИ (Instagram, Telegram, оф.сайт и др.)
- внесены изменения в Правила подбора персонала в части трудоустройства ЛСИ
- на ютуб-канале КТЖ проведена ярмарка вакансий для ЛСИ с охватом всех регионов РК