

# Отчет по Кадровой политике по итогам 2024 года



## Трудовые отношения в АО «НК «ҚТЖ» 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,  
трудовому распорядку и т.д.**

### **Согласно Коллективному договору Работодатель обязуется:**

#### **Раздел III. Организация и нормирование труда, заработка 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 (четырех) 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:**

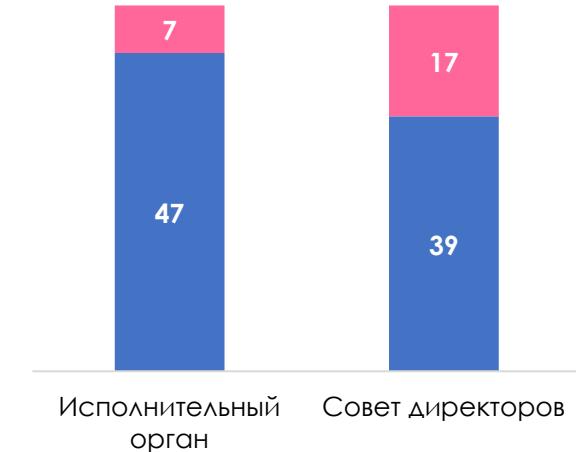
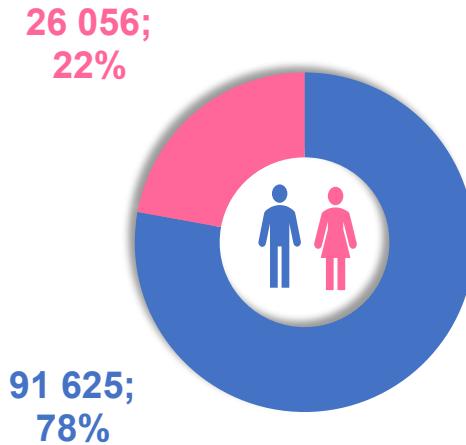
### **Раздел VII. Социальный пакет Работникам Компании**

- 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 (четырех) 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.

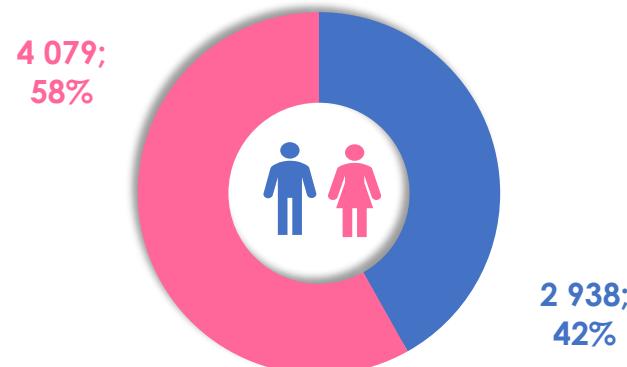
**117 681**  
Общая численность

**91 625**  
Мужчины

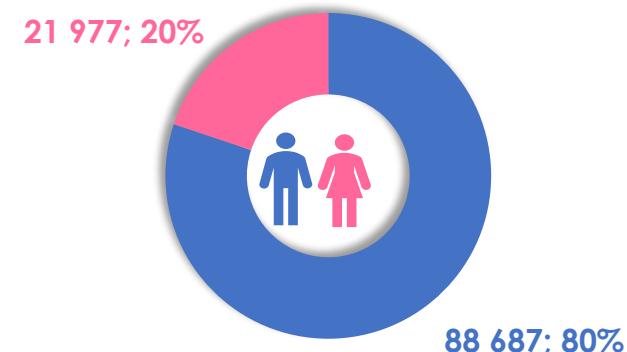
**26 056**  
Женщины



### Административный персонал



### Производственный персонал



## 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

КДТС	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
ЦПД	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.

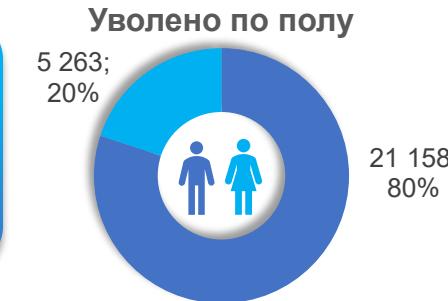
**Продолжительность отпуска по беременности и родам согласно составляет 126 дней (70 календарных дней до родов и 56 календарных дней после родов). В случае осложненных родов или рождения двух или более детей дается 70 дней отпуска.**

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

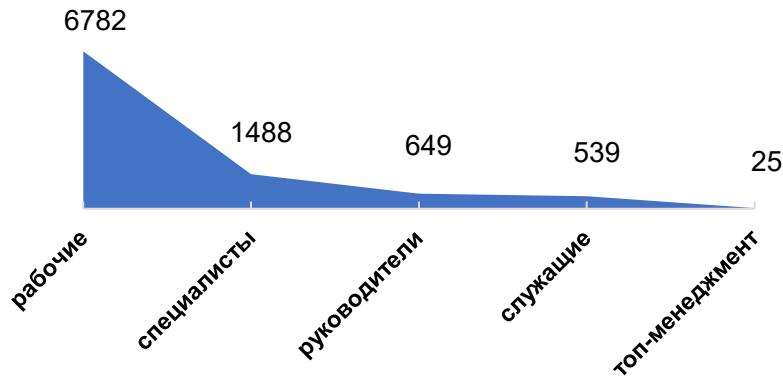
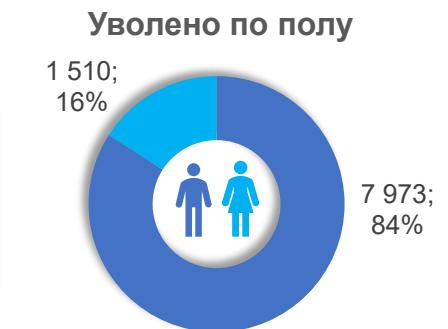
**22,4%**  
текущести



**Добровольная текучесть**  
увольнения по  
инициативе  
работника и по  
соглашению сторон

**9483**  
выбыло

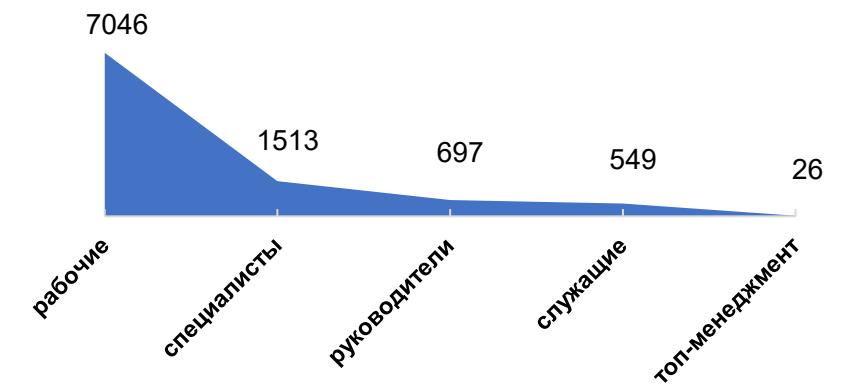
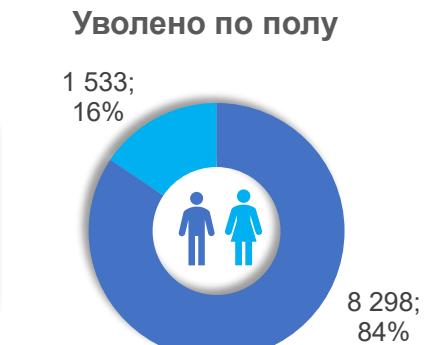
**8%**  
текущести



**По причинам текучести**  
увольнения по  
инициативе  
работника,  
соглашению сторон,  
а также, связанные с  
нарушением  
трудовой  
дисциплины

**9831**  
выбыло

**8,40%**  
текущести

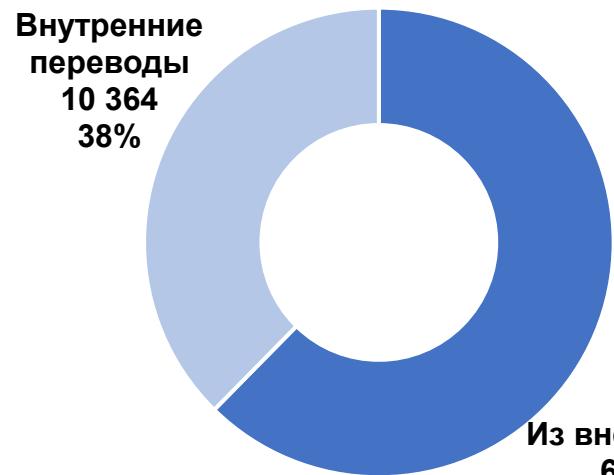


Уволено по возрасту		
До 30 лет	от 31-50	Более 51
5 947	13 377	7 097

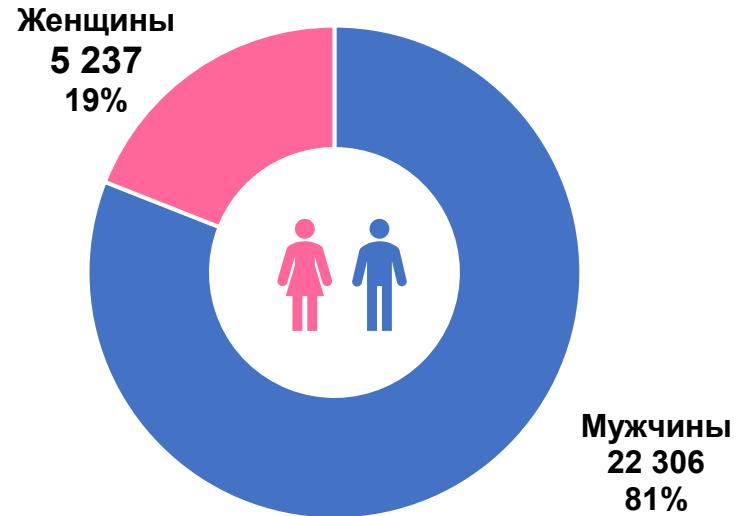
## СВЕДЕНИЯ О ТРУДОУСТРОЕННЫХ СОТРУДНИКАХ В КОМПАНИЮ ЗА 2024 ГОД

Всего трудоустроено 27 543 работников

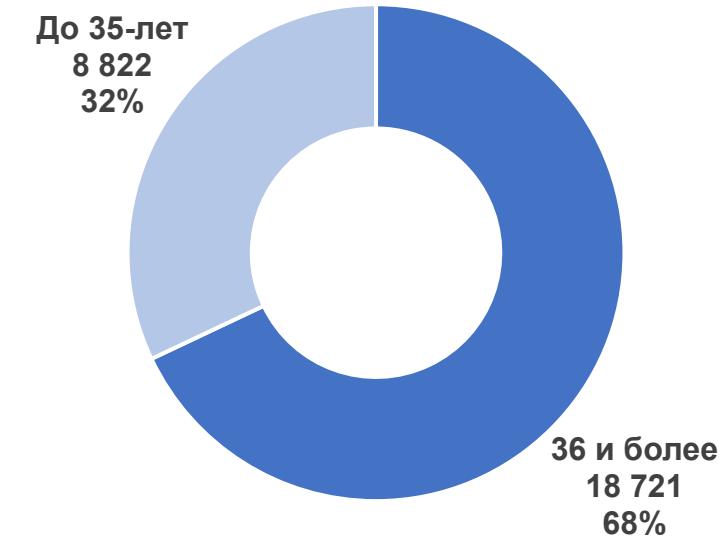
Принято/прибыло работников



По гендерному равенству



По возрасту



Рабочие 18 006 1 813

Служащие 583 1639

Специалисты 2 470 1 463

Руководители 1 225 321

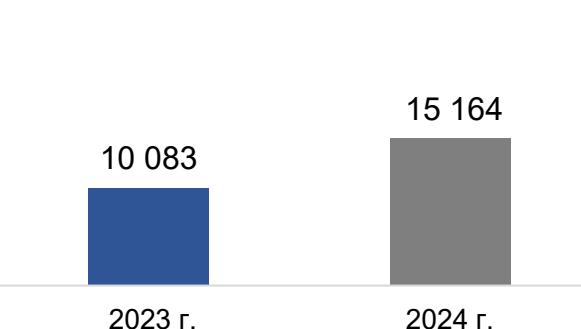
Топ-менеджмент 22 1

Мужчины

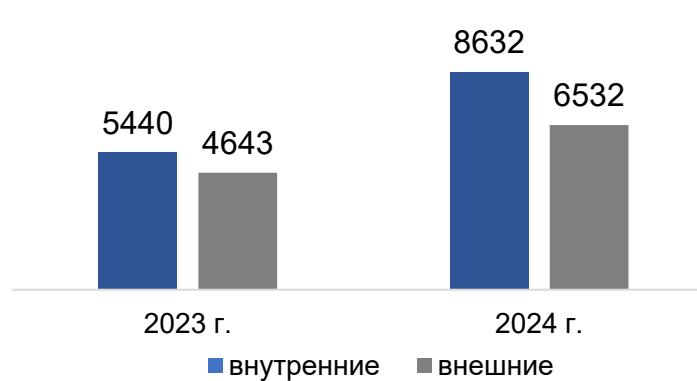
Женщины

## ПОИСК И ПОДБОР ПЕРСОНАЛА

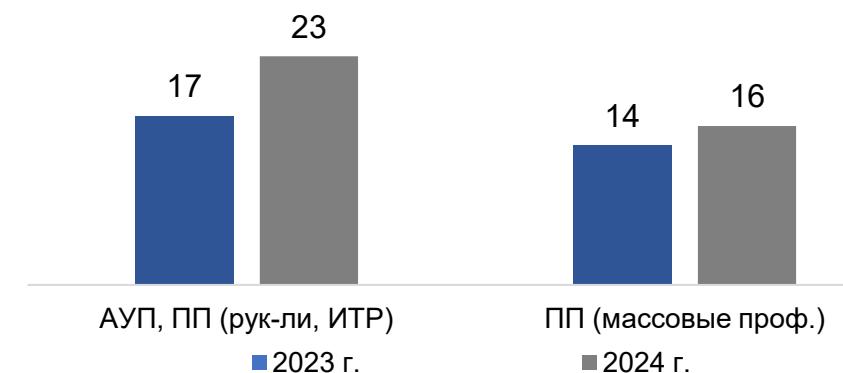
Количество закрытых вакансий



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