

УТВЕРЖДЕНО
решением Совета директоров
АО «НК «ҚазАвтоЖол»
от «12» сентября 2023 года
секретарь
№ 124/23



Кадровая политика Акционерного общества «Национальная компания «ҚазАвтоЖол»

1. Общие положения

1. Настоящая Кадровая политика АО «НК «ҚазАвтоЖол» (далее – Кадровая политика) определяет миссию, видение, ценности, принципы и основные направления деятельности АО «НК «ҚазАвтоЖол» (далее – Общество), представляет собой основу для стратегического и системного управления человеческими ресурсами и определяет ключевые цели, ценности, принципы и критерии эффективности работы с персоналом Общества.

2. Кадровая политика направлена на формирование эффективной системы управления человеческим капиталом, ориентированной на обеспечение высокого профессионального уровня работников, развитие их компетенций и потенциала, а также на сохранение баланса между обновлением кадров и удержанием ключевых специалистов.

3. Основная цель Кадровой политики заключается в построении целостной модели управления персоналом, обеспечивающей устойчивое развитие Общества за счёт профессионально подготовленного, лояльного и мотивированного коллектива, способного эффективно решать поставленные стратегические задачи.

4. Кадровая политика разработана в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Кодексом корпоративного управления Общества. Реализация положений Кадровой политики осуществляется посредством процедур и внутренних нормативных документов, включая регламенты, положения, инструкции, а также иных локальных актов, отражающих специфику корпоративной культуры Общества, что позволяет не только стандартизировать процессы, но и обеспечить их согласованность с долгосрочной стратегией развития компании, а также с лучшими практиками в области управления персоналом.

2. Корпоративные ценности и культура

5. Миссия Кадровой политики – обеспечение необходимого количества персонала с должной квалификацией и мотивацией к работе для реализации Плана развития Общества.

6. Основу корпоративной культуры Общества составляет признание работников и их труда ключевым активом компании. Каждый работник

рассматривается как носитель ценностей и источник для развития, а создание благоприятных условий труда — как стратегическая задача.

7. Общество стремится к постоянному внедрению различных механизмов, поддерживающих и укрепляющих культуру вовлеченности: программы наставничества, мониторинг удовлетворенности персонала, командные мероприятия — все эти элементы формируют устойчивую, продуктивную и солидарную рабочую атмосферу, способствующую достижению результатов.

3. Принципы Кадровой политики

8. Кадровая политика Общества опирается на комплекс принципов, обеспечивающих справедливость, равенство, открытость, прозрачность и антикоррупционную устойчивость всех процессов, связанных с персоналом:

8.1 Принцип справедливости проявляется в объективной оценке внутренних кандидатов при карьерном продвижении: ключевым критерием являются результаты работы, а не субъективные предпочтения.

8.2 Принцип равенства реализуется через открытые конкурсные процедуры, где как внутренние, так и внешние кандидаты проходят процесс независимой оценки.

8.3 Важнейшим принципом Кадровой политики является нулевая терпимость к коррупции благодаря прозрачным процедурам, внутреннему контролю, отказу от неформального влияния и постоянному обучению этическим нормам, следовательно, создается среда, исключая риски злоупотреблений должностными полномочиями на всех уровнях управления.

8.4 Принципы открытости и прозрачности реализуются через публичное размещение информации о процедурах найма на интернет-ресурсах.

9. Ответственность перед Обществом выражается в участии в социальных и государственных проектах, а перед работниками - в обеспечении честных условий труда, уважении, безопасности и возможностях для роста. Все эти принципы создают базу для устойчивой, результативной и ценностно - ориентированной кадровой политики.

4. Организация трудовых отношений

10. Организация трудовых отношений в Обществе основывается на соблюдении действующего законодательства и регламентации всех этапов трудовых отношений - от найма до увольнения.

Процедура подбора кандидатов состоит из нескольких этапов оценки кандидатов: предварительный анализ резюме, телефонное интервью, оценка личностных качеств, а также структурированное собеседование для определения профессиональных компетенций. При приеме заключается

трудовой договор, где фиксируются уровень заработной платы, период испытательного срока и иные условия труда.

11. Общество применяет метод наставничества. Новым работникам назначается опытный коллега, сопровождающий его в период вхождения в коллектив.

12. В рамках оформления трудовых отношений гарантируется соблюдение прав работников: равные возможности, доступ к социальным гарантиям и справедливые условия труда. Обязанности сторон закреплены договорными условиями, в том числе Коллективным договором, что позволяет обеспечить прозрачность трудовых взаимоотношений.

5. Мотивация и вознаграждение

13. Общество уделяет внимание развитию персонала – создаются условия для обучения, адаптации, премирования за достижение ключевых целей, социальные инициативы Общества служат важным инструментом мотивации и карьерного роста для работников.

14. Система мотивации и вознаграждения в Обществе построена на принципах справедливости, конкурентоспособности и результативности.

15. Для обеспечения привлекательности условий работы в Обществе на рынке труда, уровень заработной платы для каждой должности определяется на основании анализа внутренней эффективности.

16. В качестве основного стимула используется оценка выполнения ключевых показателей деятельности (KPI), по результатам которой начисляется премия.

17. Кроме материального вознаграждения, в Обществе действует корпоративная программа нематериального поощрения, включающая публичное признание лучших работников и реализацию карьерных возможностей.

18. Один из приоритетов в системе мотивации – внутренняя ротация и продвижение специалистов, демонстрирующих устойчивую результативность. Это способствует формированию сильного кадрового резерва, росту мотивации и усилению чувства принадлежности к компании, а также позволяет удерживать квалифицированные кадры.

6. Обучение и развитие персонала

19. Развитие человеческого капитала рассматривается Обществом как ключевой фактор устойчивого роста, поэтому система обучения строится на принципах регулярного анализа потребностей, индивидуализации программ и максимальной вовлеченности работников в процесс собственного развития.

20. Ежегодное проведение опроса работников и их руководителей по выявлению приоритетных направлений обучения является основой для

формирования годового плана обучения. Программы обучения охватывают широкий спектр тем: от новых технологий в области строительства автомобильных дорог, цифровизации отрасли до развития лидерства, управления временем и эффективной коммуникации.

21. Общество поощряет самообразование, работникам предоставляется организационная поддержка для участия в профессиональных программах.

22. При назначении работников на вышестоящие должности учитываются различные факторы, включая опыт работы, результаты деятельности, а также пройденные виды обучения. Такой подход направлен на развитие компетенций, соответствующих стратегическим задачам Общества, и способствует формированию гибкой, профессиональной команды.

7. Формирование кадрового резерва

23. В Обществе формируется кадровый резерв, направленный на создание базы данных квалифицированных специалистов, что позволяет оперативно закрывать вакансии, минимизируя риски сбоев в операционной деятельности. Кадровый резерв формируется как из числа внешних кандидатов – по результатам конкурсных процедур, так и из действующих работников – по результатам аттестации.

24. Система резерва специалистов позволяет выявлять и развивать управленческий потенциал, укреплять вовлеченность персонала, создавая прозрачную траекторию карьерного роста внутри компании. Это снижает текучесть кадров, повышает мотивацию и формирует устойчивую кадровую структуру, готовую к внутренним и внешним вызовам.

25. Общество реализует меры по увеличению участия женщин на руководящих должностях.

9. Социальная и трудовая безопасность

26. Приоритетная часть Кадровой политики - это безопасность труда и защита прав работников.

27. Обществом реализуется системный подход к обеспечению охраны труда, включающий разработку и внедрение положений и инструкций, проведение регулярных проверок рабочих мест на соответствие нормам безопасности, а также обязательное обучение персонала по соблюдению норм охраны труда.

28. Работники Общества соблюдают требований безопасности и охраны труда, инструкции и регламенты в данном направлении.

29. Общество стремится к созданию достойных условий труда для женщин и лиц с ограниченными возможностями.

30. В рамках антидискриминационной политики в Обществе установлена норма «нулевой терпимости» к любым формам дискриминации, в том числе к сексуальным домогательствам на рабочем месте.

31. В случае возникновения трудовых споров, конфликтов, несоблюдении принципов деловой этики, работники Общества могут обратиться к омбудсмену Общества для консультации, урегулирования трудовых споров и конфликтов с соблюдением конфиденциальности, нейтралитета и беспристрастности.

32. Общество проводит обучающие мероприятия по разъяснению норм поведения. В компании созданы условия для анонимного сообщения о нарушениях прав работников.

33. В Обществе действует положение о защите персональных данных: определены меры по ограничению доступа к конфиденциальной информации, применяются технические инструменты защиты и проводится регулярное обучение работников по вопросам информационной безопасности. Все это способствует формированию культуры уважения, доверия и ответственности, а также защите прав и свобод каждого работника.

10. Изменения и актуализация кадровой политики

34. Кадровая политика подлежит пересмотру и периодическому обновлению по мере необходимости.

35. Пересмотр положений осуществляется с учетом изменений законодательства Республики Казахстан, стратегических целей и задач Общества, а также на основе обратной связи от работников.

36. Изменения в Кадровую политику оперативно доводятся до работников через корпоративные каналы: рассылки и информационные встречи. Данная модель управления политикой позволяет сохранять её актуальность, соответствие Плану развития Общества и современным требованиям в сфере управления персоналом.

11. Заключительные положения

37. Ответственность за реализацию, сопровождение и контроль исполнения Кадровой политики возложена на Исполнительный орган Общества.

38. Исполнительный орган Общества обеспечивает координацию ключевых процессов: от найма и адаптации до оценки и развития персонала.

39. Контроль исполнения Кадровой политики осуществляется путем проведения регулярных внутренних проверок.
