

«ҚазАвтоЖол» ҰК» АҚ
Директорлар кеңесінің
шешімімен
секретарь
БЕКІТІЛГЕН

2025 жылғы « 12 »

№ 124/25

«ҚазАвтоЖол» ұлттық компаниясы» Акционерлік қоғамының

Кадр саясаты

1. Жалпы ережелер

1. «ҚазАвтоЖол»ҰК» АҚ Кадр саясаты (бұдан әрі - Кадр саясаты) «ҚазАвтоЖол»ҰК» АҚ (бұдан әрі-Қоғам) миссиясын, пайымын, құндылықтарын, қағидаттары мен қызметінің негізгі бағыттарын айқындайды, Қоғам қызметкерлерімен адам ресурстарын стратегиялық және жүйелі басқарудың негізін білдіреді және негізгі мақсаттарды, құндылықтарды, тиімділік қағидаттары мен өлшемдерін айқындайды.

2. Кадр саясаты адам капиталын басқарудың тиімді жүйесін қалыптастыруға бағытталған, ол қызметкерлердің кәсіби деңгейін арттыруға, олардың құзыреттері мен әлеуетін дамытуға, сондай-ақ кадрларды жаңарту мен негізгі мамандарды ұстап қалу арасындағы тепе-теңдікті сақтауға негізделген.

3. Кадр саясатының негізгі мақсаты – кәсіби дайындалған, адал және уәжді ұжымның көмегімен Қоғамның тұрақты дамуын қамтамасыз ететін тұтас кадрлық басқару моделін құру, ол қойылған стратегиялық міндеттерді тиімді шешуге қабілетті.

4. Кадр саясаты Қазақстан Республикасының заңнамасына, Қоғамның корпоративтік басқару кодексіне сәйкес әзірленген. Кадр саясатының ережелерін іске асыру рәсімдер мен ішкі нормативтік құжаттар: регламенттер, ережелер, нұсқаулықтар және Қоғамның корпоративтік мәдениетінің ерекшеліктерін бейнелейтін басқа да жергілікті актілер арқылы жүзеге асырылады. Бұл процестерді стандарттауға ғана емес, сонымен қатар оларды компанияның ұзақ мерзімді даму стратегиясымен және персоналды басқару саласындағы үздік тәжірибелермен үйлестіруге мүмкіндік береді.

2. Корпоративтік құндылықтар мен мәдениет

5. Кадр саясатының миссиясы – Қоғамның Даму жоспарын іске асыру үшін біліктілігі мен жұмысқа деген мотивациясы жоғары қажетті кадр санын қамтамасыз ету.

6. Қоғамның корпоративтік мәдениетінің негізі – қызметкерлер мен олардың еңбегін компанияның негізгі капиталы ретінде мойындау. Әр қызметкер құндылықтардың тасымалдаушысы және дамудың қайнар көзі ретінде қарастырылады, ал қолайлы еңбек жағдайларын жасау стратегиялық міндет болып саналады.

7. Қоғам өзара әрекеттесу мәдениетін қолдайтын және күшейтетін түрлі тетіктерді үздіксіз енгізуге ұмтылады: тәлімгерлік бағдарламалары, қызметкерлердің қанағаттануының мониторингі, командалық іс-шаралар – осы элементтердің барлығы нәтижеге қол жеткізуге ықпал ететін тұрақты, өнімді және бірлескен жұмыс атмосферасын қалыптастырады.

3. Кадр саясатының қағидаттары

8. Қоғамның Кадр саясаты персоналға қатысты барлық үдерістердің әділдігін, теңдігін, ашықтығын, айқындылығын және сыбайлас жемқорлыққа төзімсіздігін қамтамасыз ететін қағидаттар кешеніне сүйенеді:

8.1 Әділдік принципі мансаптық өсу кезінде ішкі үміткерлерді объективті бағалауда көрінеді: негізгі критерий субъективті артықшылықтар емес, жұмыс нәтижелері болып табылады.

8.2. Теңдік қағидаты ашық конкурс рәсімдері арқылы жүзеге асырылады, мұнда ішкі және сыртқы үміткерлер тәуелсіз бағалау үдерісінен өтеді.

8.3. Кадрлық саясаттың маңызды қағидаты – транспарентті рәсімдер, ішкі бақылау, бейресми ықпалды қабылдамау және этикалық стандарттарға үздіксіз оқыту арқылы сыбайлас жемқорлыққа нөлдік төзбеушілік, осылайша менеджменттің барлық деңгейінде қызметтік өкілеттіктерін теріс пайдалану тәуекелдерін болдырмайтын ортаны құру.

8.4. Ашықтық пен айқындық қағидаттары жұмысқа қабылдау рәсімдері туралы ақпаратты интернет-ресурстарда жариялау арқылы жүзеге асырылады.

9. Қоғам алдындағы жауапкершілік әлеуметтік және мемлекеттік жобаларға қатысудан, ал қызметкерлер алдындағы жауапкершілік – адал еңбек жағдайларын, құрметті, қауіпсіздікті және өсу мүмкіндіктерін қамтамасыз етуден көрінеді. Осы қағидаттардың барлығы тұрақты, нәтижелі және құндылыққа бағытталған кадр саясатының негізін қалайды.

4. Еңбек қатынастарын ұйымдастыру

10. Қоғамдағы еңбек қатынастарын ұйымдастыру қолданыстағы заңнаманы сақтау және еңбек қатынастарының барлық кезеңдерін – жұмысқа қабылдаудан жұмыстан шығаруға дейін реттеу негізінде жүзеге асырылады. Кандидаттарды іріктеу бірнеше кезеңнен тұрады: түйіндемені алдын ала

талдау, телефон арқылы сұхбат, жеке қасиеттерін бағалау және кәсіби құзыреттіліктерін анықтауға арналған құрылымдалған сұхбат. Қабылдау кезінде еңбек шарты жасалады, онда жалақы деңгейі, сынақ мерзімі және еңбек жағдайлары белгіленеді.

11. Компания тәлімгерлік әдісін қолданады. Жаңа қызметкерлерге командаға кіру кезеңінде олармен бірге жүретін тәжірибелі әріптес тағайындалады.

12. Еңбек қатынастарын ресімдеу кезінде қызметкерлердің құқықтарының сақталуына кепілдік беріледі: тең мүмкіндіктер, әлеуметтік кепілдіктерге қолжетімділік және әділ еңбек шарттары. Тараптардың міндеттері шарттық талаптарда, соның ішінде Ұжымдық шартта бекітіледі, бұл еңбек қатынастарын ашық жүргізуге мүмкіндік береді.

5. Мотивация және сыйақы

13. Қоғам персоналды дамытуға көңіл бөледі – оқыту, бейімдеу, негізгі мақсаттарға қол жеткізу үшін бонустар үшін жағдайлар жасалған, Қоғамның әлеуметтік бастамалары қызметкерлерді ынталандыру мен мансаптық өсудің маңызды құралы болып табылады.

14. Қоғамдағы мотивация және сыйақы жүйесі әділдік, бәсекеге қабілеттілік және нәтижелілік қағидаттарына негізделген.

15. Еңбек нарығында тартымды еңбек жағдайларын қамтамасыз ету үшін әрбір лауазымның жалақы деңгейі ішкі тиімділікті талдау негізінде анықталады.

16. Негізгі ынталандыру құралы – негізгі қызмет көрсеткіштерін (KPI) орындауды бағалау, оның нәтижесі бойынша сыйақы төленеді.

17. Материалдық ынталандырудан бөлек, Қоғамда үздік қызметкерлерді көпшілік алдында тану және мансаптық мүмкіндіктерді іске асыруды қамтитын материалдық емес марапаттау бағдарламасы бар.

18. Мотивация жүйесінің басымдықтарының бірі – тұрақты нәтиже көрсеткен мамандарды ішкі ротациялау және жоғарылату. Бұл мықты кадрлық резерв қалыптастыруға, мотивацияның өсуіне және компанияға деген берілгендік сезімін нығайтуға, сондай-ақ білікті кадрларды ұстап қалуға мүмкіндік береді.

6. Қызметкерлерді оқыту және дамыту

19. Адам капиталын дамыту Қоғам үшін тұрақты өсудің негізгі факторы ретінде қарастырылады, сондықтан оқыту жүйесі қажеттіліктерді тұрақты талдау, бағдарламаларды жекешелендіру және қызметкерлердің өзін-өзі дамыту процесіне барынша тартылу қағидаттарына негізделеді.

20. Қызметкерлер мен олардың басшылары арасында оқытудың басым бағыттарын айқындау бойынша жыл сайынғы сауалнама өткізу жылдық оқыту жоспарын қалыптастырудың негізі болып табылады. Автомобиль жолдарын салу саласындағы жаңа технологиялардан бастап, саланы цифрландыруға, көшбасшылықты дамытуға, уақытты басқаруға және тиімді коммуникацияға дейін оқыту бағдарламалары тақырыптардың кең спектрін қамтиды.

21. Қоғам өзін-өзі оқытуды қолдайды, қызметкерлерге кәсіби бағдарламаларға қатысу үшін ұйымдастырушылық қолдау көрсетіледі.

22. Қызметкерлерді жоғары лауазымдарға тағайындау кезінде еңбек өтілі, қызмет нәтижелері, сондай-ақ өткен оқыту түрлері сияқты түрлі факторлар ескеріледі. Мұндай тәсіл Қоғамның стратегиялық міндеттеріне сәйкес келетін құзыреттерді дамытуға бағытталған және икемді, кәсіби команданы қалыптастыруға ықпал етеді.

7. Кадрлық резервті қалыптастыру

23. Қоғамда бос лауазымдарды жедел толықтыруға, операциялық қызметтегі үзіліс тәуекелдерін барынша азайтуға мүмкіндік беретін білікті мамандардың дерекқорын құруға бағытталған кадрлық резерв қалыптастырылады. Кадрлық резерв конкурстық рәсімдердің нәтижелері бойынша сыртқы кандидаттар қатарынан да, аттестация нәтижелері бойынша қолданыстағы қызметкерлер арасынан да құралады.

24. Мамандар резерві жүйесі басқарушылық әлеуетті анықтауға және дамытуға, қызметкерлердің тартылуын арттыруға, компания ішінде мансаптық өсудің ашық траекториясын құруға мүмкіндік береді. Бұл кадрлардың ауысуын азайтады, мотивацияны арттырады және ішкі және сыртқы сын-қатерлерге дайын тұрақты кадрлық құрылымды қалыптастырады.

25. Қоғам басшылық лауазымдардағы әйелдердің үлесін арттыру бойынша шараларды іске асырады.

9. Әлеуметтік және еңбек қауіпсіздігі

26. Кадрлық саясаттың басым бағыты – еңбек қауіпсіздігі мен қызметкерлердің құқықтарын қорғау.

27. Қоғам еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету бойынша жүйелі тәсілді іске асырады, оған ережелер мен нұсқаулықтарды әзірлеу және енгізу, жұмыс орындарын қауіпсіздік нормаларына сәйкестігін тұрақты түрде тексеру, сондай-ақ еңбек қауіпсіздігін сақтау бойынша персоналды міндетті түрде оқыту кіреді.

28. Қоғам қызметкерлері қауіпсіздік және еңбек қорғау талаптарын, осы бағыттағы нұсқаулықтар мен регламенттерді сақтайды.

29. Қоғам әйелдер мен мүмкіндігі шектеулі адамдар үшін лайықты еңбек жағдайларын жасауға ұмтылады.

30. Қоғамда кемсітушілікке қарсы саясат аясында жұмыс орнында жыныстық қысым көрсету де қоса алғанда, кемсітудің кез келген түріне «нөлдік төзімділік» қағидасы белгіленген.

31. Еңбек даулары, жанжалдар, іскерлік этика қағидаларын бұзу жағдайында Қоғам қызметкерлері құпиялылықты, бейтараптық пен әділдікті сақтай отырып, кеңес алу, еңбек даулары мен жанжалдарды реттеу үшін Қоғамның Омбудсманына жүгіне алады.

32. Қоғамда мінез-құлық нормаларын түсіндіру бойынша оқыту іс-шаралары өткізіледі. Қызметкерлердің құқықтарын бұзу фактілері туралы анонимді түрде хабарлауға жағдай жасалған.

33. Қоғамда дербес деректерді қорғау туралы ереже қолданылады: құпия ақпаратқа қол жеткізуді шектеу шаралары айқындалған, қорғаудың техникалық құралдары қолданылады және ақпараттық қауіпсіздік мәселелері бойынша қызметкерлерді тұрақты оқыту жүргізіледі. Мұның бәрі құрмет, сенім және жауапкершілік мәдениетін қалыптастыруға, әрбір қызметкердің құқықтары мен бостандықтарын қорғауға ықпал етеді.

10. Кадрлық саясатты өзгерту және өзектендіру

34. Кадрлық саясат қажет болған жағдайда қайта қаралып, мерзім сайын жаңартылып отырады.

35. Ережелерді қайта қарау Қазақстан Республикасының заңнамасындағы өзгерістерді, Қоғамның стратегиялық мақсаттары мен міндеттерін, сондай-ақ қызметкерлердің кері байланысын ескере отырып жүзеге асырылады.

36. Кадрлық саясатқа енгізілген өзгерістер қызметкерлерге корпоративтік арналары арқылы: тарату және ақпараттық кездесулер арқылы жедел жеткізіледі. Саясатты басқарудың бұл моделі оның өзектілігін, Қоғамды дамыту жоспарына және персоналды басқару саласындағы заманауи талаптарға сәйкестігін қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

11. Қорытынды ережелер

37. Кадрлық саясатты іске асыру, сүйемелдеу және орындауды бақылау жауапкершілігі Қоғамның Атқарушы органына жүктеледі.

38. Қоғамның Атқарушы органы негізгі үдерістерді: қызметкерлерді қабылдау мен бейімдеуден бастап, бағалау және дамытуға дейін үйлестіруді қамтамасыз етеді.

39. Кадрлық саясаттың орындалуын бақылау ішкі тексерулерді тұрақты жүргізу арқылы жүзеге асырылады.