

4.3. Отчет об устойчивом развитии: Аспект S

1

2

3

4

5

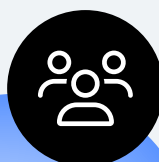
6

▶

▶

2025

Интегрированный годовой отчет



Основные показатели за 2025 год

14%

доля женщин в составе
Правления

27,7%

доля женщин среди работников
на руководящих должностях

13%

годовой прирост среднемесячной
зарботной платы

94%

персонала охвачено
Коллективным договором

>1 700

работникам

оказана социальная поддержка
на сумму более 330 млн тенге
в рамках программы «Демеу»
по поддержке отдельных
категорий работников

59%

уровень социальной
стабильности (индекс SRS),
включая индекс социального
спокойствия 75%

Ключевые события за 2025 год



АО «Казахтелеком» и Отраслевой профессиональный союз работников информатизации и связи подписали Коллективный договор в новой редакции;



В рамках Года рабочих профессий утвержден и реализован комплекс мероприятий по повышению престижа рабочих профессий, развитию кадрового потенциала и улучшению условий труда;



В Компании функционирует программа кадрового резерва и рамках кадрового пула на 2025 год были признаны 271 резервист;



Проект по внутренним коммуникациям победил в премии Human Capital Days 2025 — Employer Brand Eurasia;



На форуме HR4People Компания получила награды «Инновация года в HR» за проект Digital HR — автоматизация и «Лучший проект по внутренним коммуникациям»;



Эксперты Компании участвовали в XIII Kazakhstan HR Forum и PR Forum «HR на стыке эпох»;



Проведен форум Jas Telecom 2.0 для активной молодежи Компании;



Проведены конкурсы профессионального мастерства «Мастер оптической сети», «Молодежь и охрана труда», «Жас үздік маман» и «Лучший универсальный специалист»;



Совместно с UC Berkeley проведена программа цифровой трансформации и ускорения роста для руководителей высшего и среднего звена.

4.3.1. Взаимоотношения с работниками

Работники являются ключевой ценностью Компании. Компания предоставляет равные возможности своим работникам для профессионального и личностного развития и заботится об их безопасности и благополучии.

В Компании действует система управления практиками трудовых отношений, основанная на требованиях трудового законодательства Республики Казахстан, внутренних политиках, Коллективном договоре и программах социальной поддержки работников. Подход охватывает подбор и развитие персонала, вознаграждение, социальные гарантии, обучение, оценку результативности, поддержание социальной стабильности и улучшение условий труда.

4.3.1.1. Подход к управлению

GRI 3-3

АО «Казахтелеком» предоставляет своим работникам достойное вознаграждение и социальную поддержку, инвестирует в программы обучения и развития работников, стремится улучшать условия труда.

С целью привлечения в Компанию цифровых талантов АО «Казахтелеком» выстраивает многоступенчатую программу по обеспечению кадрами, активно работая с вузами, а в перспективе планирует развивать кадровый потенциал на ранних этапах обучения.

В Компании для работников действуют различные программы: программа социальной поддержки «Демеу», программа медицинского страхования, программа ипотечного кредитования на льготных условиях и другие.

АО «Казахтелеком» обеспечивает равные возможности в уровне заработной платы независимо от должности

и гендерной принадлежности. Уровень среднемесячной заработной платы Компании не зависит от занимаемой должности работника и определяется в соответствии с правилами оплаты труда в Компании.

В 2025 году Компания продолжила реализацию мер социальной поддержки, ориентированных на повышение уровня социальной защищенности работников и поддержание стабильной рабочей среды:

- Программа «Демеу» по поддержке отдельных категорий работников. За 2025 год оказана социальная поддержка более 1 700 работникам на общую сумму более 330 млн тенге;
- Продолжена выдача целевых беспроцентных займов;
- Заключен новый Коллективный договор в марте 2025 года;
- Заключен договор ДМС на 2025 год.

Принципы управления персоналом АО «Казахтелеком»

Управление персоналом в АО «Казахтелеком» осуществляется в соответствии с требованиями трудового законодательства Республики Казахстан, внутренними нормативными документами и лучшими международными практиками в области управления человеческим капиталом.

Ключевыми принципами кадровой политики являются:

Стратегическая роль Employee Experience (EX) в достижении бизнес-целей Компании и развитии человеческого капитала;

Прозрачность и открытость HR-процессов на всех этапах жизненного цикла работника;

Преимственность опыта и знаний через развитие кадрового резерва, наставничества и внутренних экспертных сообществ;

Баланс интересов Компании и работников посредством развития социального партнерства, социальной поддержки и безопасных условий труда;

Непрерывное развитие компетенций и повышение квалификации работников в соответствии с потребностями бизнеса;

Развитие корпоративной культуры, основанной на ценностях КРЭДО: клиентоцентричности, результативности, экспериментировании, диджитальности и открытости;

Создание условий для внедрения инноваций, цифровизации HR-процессов и повышения эффективности деятельности работников.



Политика управления персоналом направлена на привлечение, развитие и удержание талантов, повышение вовлеченности и благополучия работников, укрепление корпоративной культуры и обеспечение устойчивого развития Компании в соответствии со стратегией JRun и стратегическими направлениями Jaqyn, Birlık, Alau и Orken.

В рамках реализации Политики управления персоналом в 2025 году АО «Казахтелеком» продолжило развитие системы управления опытом работников (Employee Experience), ориентированной на создание благоприятной рабочей среды, повышение вовлеченности персонала и развитие человеческого капитала.

В отчетном периоде основное внимание было сосредоточено на следующих направлениях:

- развитие корпоративной культуры и продвижение ценностей КРЭДО;

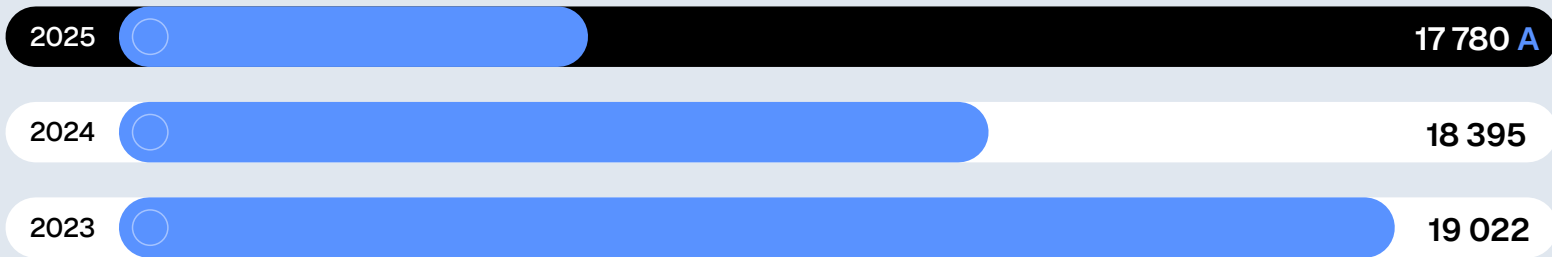
- повышение уровня благополучия работников посредством реализации программ социальной поддержки и well-being инициатив;
- развитие системы внутренних коммуникаций и механизмов обратной связи;
- поддержание социальной стабильности и укрепление доверия между работниками и работодателем;
- совершенствование HR-процессов и внедрение цифровых решений в области управления персоналом;
- развитие программ обучения, карьерного роста и внутренних возможностей для профессионального развития работников.

Реализуемые инициативы способствовали повышению качества опыта работников, укреплению вовлеченности персонала и созданию условий для устойчивого развития человеческого капитала Компании.

4.3.1.2. Численность и структура персонала

GRI 2-7

Динамика списочной численности персонала, 2023–2025 гг., чел. *



* Таблица 33. Динамика списочной численности персонала, 2023–2025 гг. (информация таблицы представлена в графической форме).

GRI 405-1

Таблица 34. Структура персонала в разбивке по возрастным группам на 31 декабря 2025 года A

Категория	Всего	До 30 лет		30–50 лет		Старше 50 лет	
		Чел.	Доля, %	Чел.	Доля, %	Чел.	Доля, %
Численность персонала:	17 780	2 816	15,8	10 135	57,0	4 829	27,2
- на руководящих должностях	1 289	28	2,2	857	66,5	404	31,3
- специалисты	12 455	2 114	17,0	7 416	59,5	2 925	23,5
- рабочие	4 036	674	16,7	1 862	46,1	1 500	37,2

17 780

чел.

списочная численность персонала в 2025 году

Снижение списочной численности персонала по сравнению с 2024 годом связана с оптимизацией численности работников.

GRI 405-1

Таблица 35. Структура персонала в разбивке по гендерным группам на 31 декабря 2025 года, [чел. А](#)

Категория	Всего	Мужчины		Женщины	
		Чел.	Доля, %	Чел.	Доля, %
Численность персонала:	17 780	11 280	63,5	6 500	36,5
- на руководящих должностях	1 289	932	72,3	357	27,7
- специалисты	12 455	6 582	52,8	5 873	47,2
- рабочие	4 036	3 766	93,3	270	6,7

GRI 405-1

Таблица 36. Численность работников с ограниченными возможностями здоровья, [чел. А](#)

Категория	Всего	Мужчины		Женщины	
		Чел.	Доля, %	Чел.	Доля, %
Численность работников с ограниченными возможностями здоровья:	237	166	70	71	30
- на руководящих должностях	14	11	78,6	3	21,4
- специалисты	171	105	61,4	66	38,6
- рабочие	52	50	96,2	2	3,8

36,5%

доля женщин от общей численности работников в 2025 году

По возрастной категории основная доля работников представлена в группе от 30 до 50 лет — 57%. Численность работников старше 50 лет составляет 27,2% от общей численности персонала. Доля молодежи в возрасте до 30 лет составляет 15,8% от общей численности персонала. Доля мужчин-работников составляет 63,5%, женщин — 36,5%.

GRI 405-1

Таблица 37. Структура руководящих органов управления в разбивке по возрасту на 31 декабря 2025 года, [чел. А](#)

Категория	Всего	До 30 лет		30-50 лет		Старше 50 лет	
		Чел.	Доля, %	Чел.	Доля, %	Чел.	Доля, %
Совет директоров	7	-	-	3	43	4	57
Правление	7	-	-	5	72	2	28



14%

доля женщин в составе Правления

GRI 405-1

Таблица 38. Структура руководящих органов управления в разбивке по гендерным группам на 31 декабря 2025 года, [чел. А](#)

Категория	Всего	Мужчины		Женщины	
		Чел.	Доля, %	Чел.	Доля, %
Совет директоров	7	7	100	-	-
Правление	7	6	86	1	14

Дополнительно, в Компании ведется учет гендерного соотношения руководителей по категориям должностей:

Таблица 39. Гендерное соотношение руководителей по категориям должностей

Наименование категорий	Общая численность чел.	Мужчины чел.	Женщины чел.	Мужчины %	Женщины %
Руководители всех уровней	1 289	932	357	72	28
Руководитель высшего уровня	7	5	2	71	29
Руководители CEO-2	227	142	85	63	37
Руководители CEO-3	1 055	785	270	74	26
Руководители производственного персонала	1 072	826	246	77	23
Руководители административного персонала	217	106	111	49	51
Руководители подразделений, генерирующие доходы	43	25	18	58	42
Работники STEM	109	50	59	46	54

GRI 2-7

Таблица 40. Количество постоянных и временных работников АО «Казахтелеком» в разбивке по гендеру и регионам в 2025 году, чел. А

Наименование региона	Количество постоянных работников		Количество временных работников	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Всего	11 145	6 157	135	343
Абайская область	402	144	4	12
Акмолинская область	742	254	1	8
Актюбинская область	565	305	8	31
Алматинская область	484	143	1	9
Атырауская область	416	201	4	13
Западно-Казахстанская область	377	181	0	2
Жамбылская область	430	172	5	17
Жетысуская область	459	216	8	6
Карагандинская область	659	361	3	21
Костанайская область	687	296	2	13
Кызылординская область	319	187	1	8
Мангистауская область	258	161	4	15
Павлодарская область	526	268	5	13
Северо-Казахстанская область	645	175	2	10
Туркестанская область	441	94	1	2
Улытауская область	71	46	0	4
Восточно-Казахстанская область	469	289	3	16
г. Астана	1 047	788	26	49
г. Алматы	1 746	1 594	47	61
г. Шымкент	402	282	10	33

17 780

чел.

работники компании, трудящиеся на условиях бессрочных трудовых договоров в 2025 году

GRI 2-7

В 2025 году количество работников АО «Казахтелеком», трудящихся на условиях полной занятости, составило 17 666 человек от общей численности персонала, при этом количество работников-мужчин составило 11 202 человек, работников-женщин — 6 464 чел. человека. На условиях частичной занятости в отчетный период в Компании трудились 114 чел. человек, среди них 78 мужчин и 36 женщин.

GRI 2-7

Таблица 41. Количество работников с полной и частичной занятостью АО «Казахтелеком» в разбивке по гендеру и регионам в 2025 году, чел. А

Наименование региона	Работники с полной занятостью		Работники с частичной занятостью	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Всего	11 202	6 464	78	36
Абайская область	404	154	2	2
Акмолинская область	730	262	13	0
Актюбинская область	572	326	1	10
Алматинская область	485	152	0	0
Атырауская область	420	213	0	1
Западно-Казахстанская область	375	177	2	6
Жамбылская область	435	189	0	0
Жетысуская область	467	222	0	0
Карагандинская область	649	380	13	2
Костанайская область	661	304	28	5
Кызылординская область	309	188	11	7
Мангистауская область	262	176	0	0
Павлодарская область	531	281	0	0
Северо-Казахстанская область	639	185	8	0
Туркестанская область	442	96	0	0
Улытауская область	71	50	0	0
Восточно-Казахстанская область	472	304	0	1
г. Астана	1 073	836	0	1
г. Алматы	1 793	1 655	0	0
г. Шымкент	412	314	0	1

4.3.1.4. Текучесть кадров

GRI 401-1

АО «Казахтелеком» реализует программы для мотивации и удержания кадров, которые способствуют снижению текучести кадров и стимулированию развития работников Компании. В течение 2025 года общее количество работников, с которыми были прекращены трудовые отношения, составило 2 531 человек. По сравнению с 2024 годом доля работников, с которыми были прекращены трудовые отношения, уменьшилась на 3%.

2 531

чел.

количество работников, с которыми
были прекращены трудовые отношения
в 2025 году

GRI 401-1

Таблица 45. Общее количество работников, с которыми были прекращены трудовые отношения по возрасту и гендеру, чел.

Наименование	2023	2024	2025
АО «Казахтелеком»	1 267	2 609	2 531 A
По гендерным группам:			
- Женщины	345	969	852 A
- Мужчины	922	1 640	1 679 A
По возрастным группам:			
- Менее 30 лет	482	692	824 A
- 30-50 лет	666	1 101	1 120 A
- Более 50 лет	119	816	587 A

Примечание: коэффициент текучести персонала — 0,14 общий, женщин — 0,13, мужчин — 0,15 (доля от среднесписочной численности персонала Компании).

GRI 401-1

Таблица 46. Количество работников, с которыми были прекращены трудовые отношения по регионам, чел.

Наименование региона	2023	2024	2025
Всего	1 809	2 609	2 531
Абайская область	42	81	53 A
Акмолинская область	56	106	105 A
Актюбинская область	77	106	103 A
Алматинская область	73	122	128 A
Атырауская область	56	76	72 A
Западно-Казахстанская область	55	78	39 A
Жамбылская область	23	50	81 A
Жетысуская область	68	94	97 A
Карагандинская область	86	162	146 A
Костанайская область	113	129	122 A
Кызылординская область	14	50	41 A
Мангистауская область	46	48	56 A
Павлодарская область	91	139	137 A
Северо-Казахстанская область	63	112	93 A
Туркестанская область	14	54	47 A
Улытауская область	24	29	29 A
Восточно-Казахстанская область	59	106	101 A
г.Астана	268	278	376 A
г. Алматы	495	666	570 A
г. Шымкент	86	123	135 A

4.3.1.5. Кадровый резерв

Компания продолжает реализацию проекта «Управление талантами», целью которого является формирование и подготовка кадрового резерва, как основного внутреннего источника замещения ключевых должностей в Компании.

Этот проект направлен на выявление и удержание работников с высоким профессиональным потенциалом. В рамках этого проекта работает «Школа лидерства» — программа, в которой резервисты проходят обучение по развитию управленческих и лидерских компетенций.

В 2025 году в АО «Казахтелеком» продолжилась системная работа по развитию кадрового резерва, направленного на создание высококвалифицированной управленческой команды. В конце 2024 года был утвержден приказ от 30.12.2024 № 367 «Об утверждении кадрового пула АО «Казахтелеком» на 2025 год», в соответствии с которым в Компании был признан 271 резервист, включенных в стратегический кадровый ресурс.

В рамках программы управления талантами и в соответствии с пунктом 3.9.3 «Правил формирования и подготовки кадрового пула АО «Казахтелеком» совместно с независимой консалтинговой компанией Central Asia был реализован проект по сбору обратной связи по методике «270 градусов», направленный на комплексную оценку управленческого потенциала кадровых резервистов. В рамках проекта была обеспечена всесторонняя оценка кандидатов с учетом самооценки резервистов, а также обратной связи со стороны руководителей, коллег и подчиненных, результаты которой были использованы при формировании индивидуальных планов развития и уточнении подходов к профессиональному росту участников кадрового пула.

Дополнительно, в соответствии с Планом мероприятий по развитию кадровых резервистов на 2025 год, утвержденным документом № 75 от 27.08.2025,

Принципы формирования кадрового резерва

Объективность

Кандидаты в состав кадрового пула определяются на основе объективных критериев оценки.

Добровольность

Включение кандидата в кадровый пул должно осуществляться по желанию работника.

Равные возможности

Любой работник, отвечающий установленным требованиям, может участвовать в отборе кандидатов на включение в кадровый пул.

Прозрачность

Процедуры отбора и формирования кадрового пула осуществляются открыто и гласно.

Меритократия

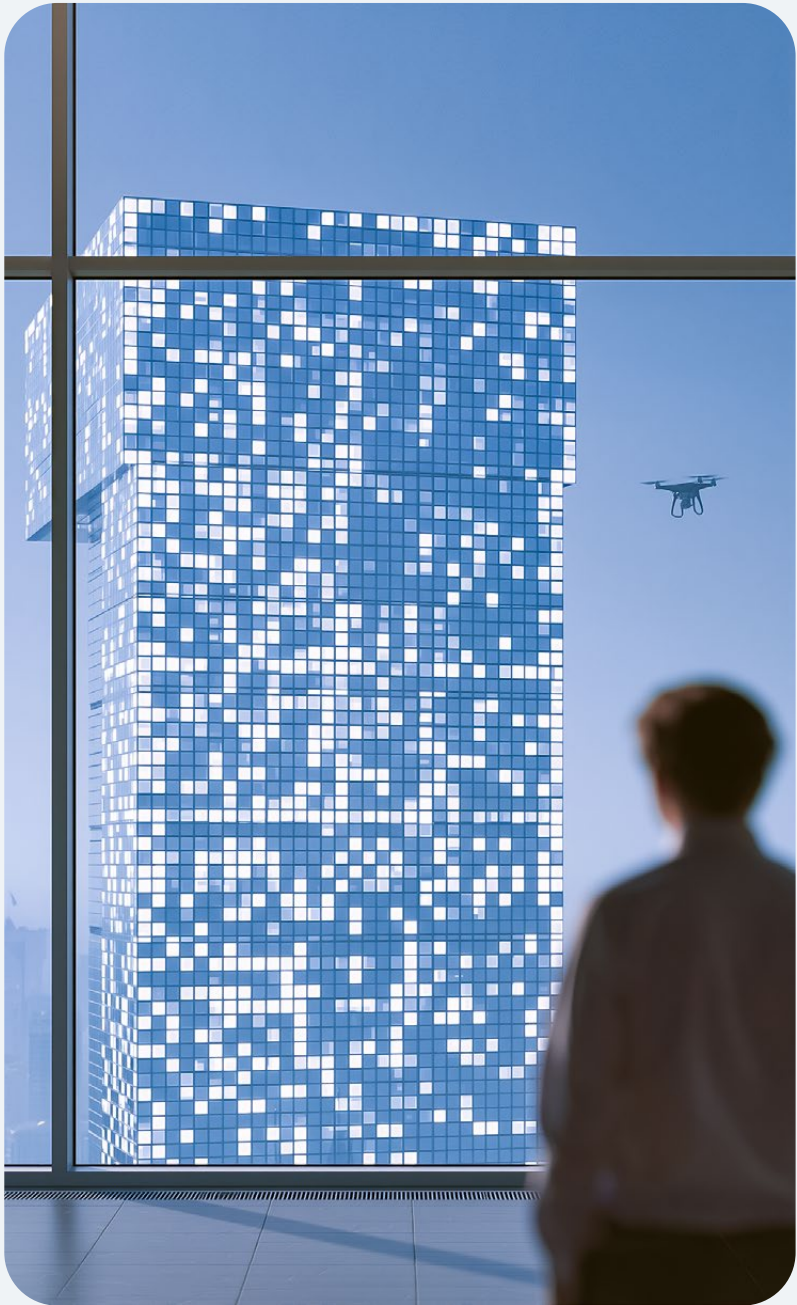
Процесс занятия ключевых руководящих должностей наиболее способными и талантливыми работниками.

компанией был реализован комплекс обучающих мероприятий для различных категорий резервистов, включая обучающую сессию для топ-менеджеров и лидерский семинар для мидл-менеджмента, проведенные Университетом Беркли, участие 88 резервистов в KT Growth Forum «Цифровой переход и лидерство», а также прохождение более чем 100 сотрудниками обучающих программ на платформах KEY TALAP, Coursera, learning.telecom и других.

Кроме того, Корпоративным университетом АО «Казахтелеком» было организовано двухдневное обучение по развитию ключевых компетенций для более чем 200 кадровых резервистов.

Помимо оценки потенциала, в 2025 году большое внимание было уделено обучению и развитию резервистов. Ведущие специалисты продолжили обучение по программам Executive MBA в таких вузах, как KIMEP (7 чел.), Nazarbayev University (4 чел.), ALMAU (5 чел.) и De Montfort University (2 чел.) — в общей сложности 18 человек. Параллельно Корпоративным университетом была реализована программа START MBA, в рамках которой 144 резервиста прошли интенсивное пятимесячное обучение. Эти инициативы направлены на формирование высокопотенциального пула руководителей, способных реализовывать стратегические задачи Компании в условиях изменений бизнес-среды.

В компании проводится актуализация Правил формирования и подготовки пула преемников АО «Казахтелеком» в соответствии с Корпоративным стандартом по управлению человеческими ресурсами группы АО «Самрук-Қазына». Кроме того, Службой управления опытом работника, в соответствии с пунктом 10 указанного стандарта, приказом АО «Казахтелеком» от 12.03.2025 № 33 утверждены Правила ротации работников. Указанные правила направлены на повышение эффективности каждого направления компании, развитие профессиональных навыков и компетенций работников, а также обеспечение кадровой мобильности и преемственности для достижения стратегических целей Компании.



375

чел.

общая численность резервистов на ключевые позиции в Компании (по состоянию на конец 2025 года)

46

вакансий

закрыто из числа кадрового резерва в 2025 году

4.3.1.6. Оценка персонала

АО «Казахтелеком» устанавливает для работников измеримые цели и задачи, которые фиксируются в виде ключевых показателей деятельности (КПД), от выполнения которых зависит получаемое вознаграждение.

Управление системой КПД направлено на достижение стратегических целей Компании, определенных в Стратегии, Бизнес-плане и других руководящих документах, и охватывает долгосрочное, среднесрочное и операционное планирование.

Определяется ответственность работников за достижение результатов по основным направлениям деятельности и контроль исполнения ими стратегических целей, задач и инициатив. При этом Компания следит за соблюдением баланса финансовых и нефинансовых КПД. Соблюдается обязательность мониторинга и проведение оценки достижения запланированных КПД на регулярной основе (ежеквартальной/годовой), включая проведение факторного анализа и выработку рекомендаций.

Цикл планирования и оценки результативности деятельности направлен на непрерывное управление результативностью деятельности работников в течение текущего календарного года. Основным условием выплаты вознаграждений по итогам работы за отчетный период является наличие консолидированной итоговой прибыли, рассчитанной с учетом запланированной суммы для выплаты вознаграждений.

В Компании внедрена система ежегодного определения Рейтинга работника, которая базируется итогах оценки результативности и уровня развития его компетенций. Рейтинговая система позволяет распределить работников в карте талантов Компании от категории «неэффективных работников» до «высокий лидерский потенциал». По результатам последнего рейтингового оценивания были проведены кадровые передвижения: наиболее перспективные работники получили предложения о повышении или расширении зон ответственности, а также включены в программы развития и карьерного роста. Для работников с результатами ниже ожидаемых разрабатываются планы корректирующих мероприятий, включая обучение и поддержку.

Таблица 47. Динамика показателей найма персонала

Показатель	2023	2024	2025
Общее количество принятых работников, чел.	1 809	1 947	1 949
Доля открытых вакансий, занятых внутренними кандидатами (внутренний найм), %	4,5	1,7	2,3
Средняя стоимость найма/на одного сотрудника (FTE), тенге	18 596	25 413	30 402

В 2025 году Компания внесла следующие изменения в оценку эффективности деятельности:

- Актуализированы «Правила о текущем премировании работников филиалов АО «Казахтелеком»;
- Введен переход на оценку эффективности, при которой выплаты вознаграждения работникам АО «Казахтелеком» осуществляются по итогам отчетного полугодия и отчетного года.

В Компании также внедрена система индивидуального плана развития (ИПР), благодаря которой каждый работник получает возможность сфокусироваться на развитии своих знаний и навыков, повысить личную эффективность и результативность.

В отчетном периоде регулярной оценкой результативности было охвачено 1 742 работников Компании (9,8% от общей численности работников Компании).

GRI 404-3

Таблица 48. Доля работников, охваченных регулярной оценкой результативности и развития карьеры, чел.

Наименование	2023	2024	2025
АО «Казахтелеком»	1 628	1 756	1 742 A
По гендерным группам:			
- Женщины	716	598	765 A
- Мужчины	912	1 158	977 A
По категории работников:			
- Руководители	638	673	636 A
- Специалисты	990	1 083	1 106 A
- Рабочие	0	0	0 A

В 2025 году минимальный размер заработной платы в АО «Казакхтелеком» превышал установленную в Республике Казахстан величину прожиточного минимума⁸ более чем 2.4 раза. Компания рассматривает соблюдение минимальных социальных стандартов оплаты труда как часть обязательств в области трудовых прав и социальной защищенности работников. Уровень оплаты труда пересматривается с учетом требований законодательства, рыночных ориентиров, финансовых возможностей Компании и необходимости поддержания социальной стабильности.

GRI 202-2 A

Компания раскрывает долю представителей высшего руководства, нанятых из местного сообщества. Расчет выполнен за 2025 год как отношение количества представителей высшего руководства, нанятых из местного сообщества, к общему количеству представителей высшего руководства. По итогам 2025 года все 7 представителей высшего руководства АО «Казакхтелеком» были наняты из местного сообщества, что соответствует доле 100%.

Таблица 51. Представительство местного сообщества в составе высшего руководства, чел. A

Показатель	2025
Общее количество высшего руководства	7
Количество представителей высшего руководства, нанятых из местного сообщества	7
Общее количество работников, не являющихся сотрудниками, работа которых контролируется организацией	100%

GRI 405-2

Таблица 52. Соотношение базовой заработной платы мужчин и женщин в разбивке по категориям работников на 31 декабря 2025 года A

Показатель	На руководящих должностях	Специалисты	Рабочие
Коэффициент, % (отношение базовой заработной платы женщин и мужчин в разбивке по категориям работников АО «Казакхтелеком»)	106	83	52

GRI 405-2

Таблица 53. Соотношение вознаграждения мужчин и женщин в разбивке по категориям работников на 31 декабря 2025 года A

Показатель	На руководящих должностях	Специалисты	Рабочие
Коэффициент, % (отношение размера вознаграждения (базовый оклад + премии) женщин и мужчин в разбивке по категориям работников АО «Казакхтелеком»)	111	79	32

GRI 2-21

Таблица 54. Соотношение заработной платы наиболее оплачиваемого сотрудника к остальным, тенге

Показатель	2025
Соотношение (коэффициент)	30,08 A



GRI 405-2

Компания провела анализ гендерного разрыва в вознаграждении работников Компании в 2025 году. Результаты анализа показали, что в 2025 году средняя заработная плата женщин в Компании на 11,8% меньше, чем у мужчин.

В 2025 году средняя заработная плата женщин по отношению к средней заработной плате мужчин составляла 88,2%.

4.3.1.8. Социальная стабильность

В отчетном периоде в Компании продолжилась работа по обеспечению социальной стабильности. Руководители HR-функции дивизионов и филиалов АО «Казахтелеком» проводили встречи с работниками, на которых обсуждались вопросы социально-трудовых отношений, фонда оплаты труда, социальной поддержки.

В Компании налажен эффективный канал коммуникации работников с топ-менеджментом в формате онлайн-конференций, который включает следующие процедуры:

- первоначальный сбор пула вопросов;
- модерирование пула вопросов Департаментом по коммуникациям АО «Казахтелеком»;
- прямой эфир с Председателем Правления.

В Группе компаний АО «ФНБ «Самрук-Қазына» проводится ежегодный мониторинг социальной ситуации в производственных коллективах. В целях своевременного выявления скрытой социальной напряженности и управления данным процессом в АО «Казахтелеком», ЧУ «Центр социального взаимодействия и коммуникаций» проводится социологическое исследование (SRS). По результатам опроса в соответствии с рекомендациями социологов утверждается План мероприятий по работе над тревожными зонами на ежегодной основе.

В 2025 году суммарное значение индекса SRS в АО «Казахтелеком» составило 59.

Индекс вовлеченности измеряет уровень удовлетворенности материально-технической инфраструктурой, необходимой для качественного и комфортного выполнения работы, нагрузкой, вознаграждением и социальным пакетом, лояльности, коммуникаций, развития и карьерных возможностей, а также признания со стороны руководства.

Индекс социального благополучия фиксирует самооценку уровня благополучия в статике и динамике, а также оценку социального, финансового благополучия, своего здоровья и качества окружающей среды.



Индекс социального спокойствия отражает уровень социальной напряженности коллектива, оценку работниками степени защищенности собственных прав, уровня конфликтности в коллективе и протестов, включая установки на участие в них, а также уровень лояльности к участникам протестов.

В рамках реализации Плана мероприятий по работе на 2025 год АО «Казахтелеком» провело комплекс мероприятий, направленных на улучшение условий труда, повышение мотивации сотрудников и развитие корпоративной культуры в следующих направлениях:

- Улучшение коммуникаций и открытости взаимодействия;
- Улучшение социально-бытовых условий;
- Оснащение сотрудников необходимыми ресурсами;
- Повышение квалификации и развитие персонала;
- Развитие корпоративной культуры и вовлеченность работников;
- Реализация внутренних коммуникаций;
- Повышение осведомленности работников о деятельности профсоюзов и омбудсмена.

4.3.1.9. Социальная поддержка работников

GRI 2-30, 401-2, 404-2

В АО «Казахтелеком» действует система социальной поддержки работников, включающая меры по улучшению условий труда. Коллективный договор АО «Казахтелеком» охватывает 94% работников Компании.

Таблица 55. Количество работников, охваченных коллективными договорами

Показатель	2023	2024	2025
Общая численность сотрудников	19 022	18 395	17 780 A
Количество сотрудников, охваченных коллективными договорами	16 383	16 856	16 745 A
Соотношение	86%	92%	94% A

A Компания, в соответствии с Коллективным договором, вне зависимости от характера занятости работника (постоянная или временная), продолжила в 2025 году оказывать следующие виды социальной поддержки:

- страхование жизни;
- медицинское обслуживание;
- отпуск по уходу за ребенком;
- пенсионные программы. A

13 марта 2025 года АО «Казахтелеком» и Отраслевой профессиональный союз работников информатизации и связи подписали Коллективный договор в новой редакции. Обновленный документ направлен на улучшение условий труда и усиление социальной защищенности работников Компании. Комментируя подписание Коллективного договора, Председатель Правления АО «Казахтелеком» Багдат Мусин отметил:

«Подписанный сегодня документ является не просто формальным соглашением, а подтверждением системной заботы о каждом работнике. Компания последовательно работает над созданием справедливых условий труда, рассматривая благосостояние работников в качестве одного из ключевых приоритетов».

АО «Казахтелеком» также предоставляет возможность дистанционной работы. Условия и порядок применения дистанционной формы работы определяются в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан и внутренними нормативными документами Компании.

94%

работников Компании

охвачено коллективным договором АО «Казахтелеком»

4. Отчет об устойчивом развитии

В рамках Коллективного договора предусмотрен ряд социальных и трудовых гарантий:

- Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней для руководителей, специалистов и других служащих и 27 календарных дней для работников рабочих профессий, а также дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях, предусмотренных Коллективным договором;
- Работнику предоставляется право на отпуск без сохранения заработной платы на основании личного заявления на период пребывания в организациях, оказывающих специальные социальные услуги потерпевшим от бытового насилия, сроком не более 30 календарных дней при условии предоставления копии договора на оказание соответствующих услуг;
- Работникам Компании, которым присвоено звание «Құрметті байланысшы / Үздік байланысшы», предусмотрены меры материального стимулирования, включая единовременную денежную премию в размере не менее 50 МРП, дополнительное единовременное пособие при первичном выходе на пенсию в размере средней месячной заработной платы, а также ежемесячную надбавку к заработной плате в размере 10 МРП;
- Ежегодно ко Дню Победы оказывается благотворительная помощь участникам Великой Отечественной войны и лицам, приравненным к ним, являющимся пенсионерами и состоящим на учете в Компании, а также работникам Компании, относящимся к указанным категориям и состоящим в трудовых отношениях. Размер помощи составляет не менее 10 МРП. Совместно с профсоюзными комитетами организуются мероприятия по поздравлению с праздничной датой;
- Предусмотрены дополнительные гарантии для работников при оптимизации численности персонала по решению органов Компании и (или) на основании распорядительных документов Центрального аппарата. При наличии финансовых средств и на основании письменного заявления работника, имеющего непрерывный стаж работы в Компании не менее 10 лет, предоставляется возможность досрочного выхода на пенсию за пять лет до установленного законодательством пенсионного возраста. По соглашению сторон, при наличии финансовых возможностей Компании, работнику с непрерывным стажем работы не менее 15 лет предоставляется возможность досрочного выхода на пенсию за три года до установленного законодательством пенсионного возраста. В указанных случаях выплачивается единовременное пособие в размере 50% от средней месячной заработной платы работника, но не более 55 МРП за один расчетный месяц, умноженное на количество месяцев (включая неполные), оставшихся до достижения пенсионного возраста. Дополнительно работнику предоставляются выплаты, предусмотренные подпунктом 7) пункта 34 Коллективного договора;
- Предусмотрено оказание материальной помощи работникам в случае смерти супруга (супруги), детей, родителей, усыновителей, усыновленных, родных братьев и сестер — в размере 20 МРП; при рождении или усыновлении (удочерении) ребенка в возрасте до трех лет — в размере 20 МРП; при регистрации брака — в размере 20 МРП. Материальная помощь предоставляется на основании письменного заявления, поданного не позднее трех месяцев со дня наступления соответствующего события;
- Ежегодно осуществляется централизованное выделение средств из бюджета Компании в размере не менее 80 млн тенге для приобретения путевок в оздоровительные лагеря для детей работников, дислоцированных в регионах, с перечислением средств в Профсоюз и далее — в локальные профсоюзные организации в соответствии с утвержденным Регламентом;
- Предусмотрено ежемесячное перечисление денежных средств в размере 0,4% от фонда оплаты труда филиалов и Центрального аппарата на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с централизованным перечислением в Профсоюз и последующим распределением по региональным профсоюзным организациям;

- При наличии обоснованной необходимости и финансовых возможностей Компании, на основании письменного обращения Профсоюза, Работодатель вправе увеличить объем средств, направляемых на проведение культурно-массовых, спортивных, оздоровительных и иных мероприятий в рамках Плана совместных мероприятий. Кроме того, при объявлении государством чрезвычайной ситуации на территории Республики Казахстан, на основании письменного обращения коллегиального органа Профсоюза и с учетом финансовых возможностей, Компания вправе дополнительно выделять средства в размере до 0,1% от годового фонда оплаты труда работников для оказания материальной помощи работникам и пенсионерам, состоящим на учете в Компании.

А Дополнительно, в соответствии с Коллективным договором АО «Казахтелеком», Компания предоставляет меры поддержки работникам при сокращении и выходе на пенсию, включая возможность перевода на вакантные должности, досрочного выхода на пенсию при наличии стажа, оплачиваемое время для поиска работы, а также единовременные выплаты при увольнении и выходе на пенсию. А

GRI 402-1

А Минимальный срок уведомления работников при расторжении трудовых договоров в связи с сокращением численности или штата в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан составляет 4 недели (30 календарных дней). В соответствии с Коллективным договором, утвержденным в АО «Казахтелеком», этот срок увеличен по сравнению с минимальными требованиями законодательства и составляет 45 календарных дней. А При этом Компания не практикует массовых сокращений, и любые расторжения договоров происходят в индивидуальном порядке, в рамках указанных сроков по Коллективному договору.

Программа «ДЕМЕУ»

GRI 401-2

Одной из ключевых социальных программ Компании для работников является программа «ДЕМЕУ», в рамках которой Компания оказывает помощь многодетным семьям, семьям с детьми-инвалидами, семьям, усыновившим/удочерившим более 2-х детей. Работники Компании получают выплаты для возмещения расходов, связанных с реабилитацией детей-инвалидов, специальными образовательными программами для детей-инвалидов; посещением специальных коррекционных организаций для детей-инвалидов; приобретением путевок в детские оздоровительные лагеря и санатории (для детей-инвалидов), а также материальную помощь на приобретение лекарств, на питание для учащихся школ и др.

1 700

работников Компании

получили выплаты по программе «Демеу» в 2025 году на общую сумму

>330

млн тенге

Дорожная карта программы Well-Being

GRI 403-6

В целях мониторинга благополучия и состояния здоровья работников АО «Казахтелеком», в соответствии с Политикой управления персоналом АО «Казахтелеком», утвержденной решением Совета директоров (протокол от 08.12.2023 № 14), была утверждена Дорожная карта программы Well-Being, предусматривающая комплексные меры по мониторингу заболеваемости и профилактике заболеваний работников Компании. Мероприятия, предусмотренные Дорожной картой программы Well-Being на 2025 год, были реализованы в полном объеме и в установленные сроки. Реализация осуществлялась в рамках утвержденных целей и ключевых показателей эффективности, с закреплением ответственных исполнителей и охватом более 2 000 работников Компании. Контроль за реализацией Дорожной карты на регулярной основе осуществлялся профильными подразделениями, а выполнение мероприятий подтверждено отчетными материалами, аналитическими справками и результатами проведенных опросов.

По ключевым направлениям достигнуты следующие результаты:

- проведены плановые опросы работников с использованием инструментов eNPS, Well-Being Survey охватившим опросника — 1 203 работника и иных методов оценки;
- реализован комплекс мероприятий, направленных на профилактику заболеваний и формирование культуры ответственного отношения к здоровью;
- обеспечено информационное сопровождение и вовлечение работников в программы, ориентированные на сохранение и укрепление здоровья;

- реализованы мероприятия по профилактике эмоционального выгорания и снижению уровня стрессовой нагрузки;
- обеспечен доступ работников к психологической и консультационной поддержке.

Реализация программы способствовала повышению уровня вовлеченности работников, улучшению показателей благополучия персонала и формированию социально ориентированной корпоративной среды. По итогам 2025 года Дорожная карта программы Well-Being АО «Казахтелеком» реализована на 100%.

В 2025 году в Компании был реализован пилотный проект «Социальный замер», запущенный частным учреждением «Центр социального взаимодействия и коммуникаций» и направленный на получение объективной оценки условий труда, уровня удовлетворенности персонала и степени соблюдения социальных стандартов на всех уровнях производственной и управленческой структуры. Реализация проекта была обусловлена необходимостью формирования сопоставимой и комплексной картины состояния социально-трудовых условий в Компании.

Целью социального замера являлось обеспечение всесторонней и объективной оценки условий труда на рабочих местах в целях повышения удовлетворенности работников, соблюдения требований законодательства и улучшения социальной среды в трудовых коллективах.

Объектами социального замера стали филиалы, дочерние и зависимые организации портфельных компаний Фонда. Проект охватил все регионы Республики Казахстан, в которых осуществляют

деятельность филиалы АО «Казахтелеком». Единственным оператором проведения социального замера определено частное учреждение «Центр социального взаимодействия и коммуникаций». В целях системной и эффективной реализации проекта была сформирована межфункциональная рабочая группа, в состав которой вошли специалисты, обладающие профильной экспертизой в области санитарно-эпидемиологического надзора, охраны труда, правового анализа внутренней нормативной документации, а также представители, ответственные за взаимодействие с трудовыми коллективами. Рабочей группой осуществлялись выездные мероприятия в регионы для проведения социального мониторинга на местах. В рамках выездных мероприятий проводилась оценка соответствия производственно-бытовой инфраструктуры санитарно-гигиеническим требованиям, анализ полноты и актуальности внутренних нормативных актов в части соблюдения законодательства Республики Казахстан, а также встречи с трудовыми коллективами и фокус-групповые обсуждения с работниками производственных подразделений и представителями менеджмента среднего звена. К основным задачам социального замера относились:

- проведение встреч с трудовыми коллективами по вопросам условий труда и их восприятия работниками;
- проверка наличия, полноты и актуальности нормативных документов, регулирующих трудовые отношения, охрану труда и технику безопасности;
- обследование состояния бытовых помещений и производственной инфраструктуры;
- оценка обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты и специальной одеждой;
- проверка соблюдения санитарно-гигиенических требований;

- выявление рисков и проблемных зон с последующей выработкой корректирующих мер в сфере социально-трудовой политики.

По итогам проведения социального замера был подготовлен аналитический отчет по результатам мониторинга филиалов Компании в 18 регионах Республики Казахстан, что позволило осуществить детальную декомпозицию текущих настроений в трудовых коллективах и сформировать объективную карту ожиданий персонала.

В ходе мониторинга выявлен ряд структурных, инфраструктурных и коммуникационных аспектов, требующих повышенного внимания со стороны руководства АО «Казахтелеком». Полученные данные позволили сегментировать выявленные зоны развития по степени их критичности и уровню ресурсной емкости.

В результате оперативного реагирования и применения управленческих решений часть выявленных рисков была снижена за счет реализации корректирующих мероприятий «быстрого реагирования», направленных на оптимизацию условий труда и совершенствование системы внутренних коммуникаций. Одновременно результаты социального замера зафиксировали перечень вопросов долгосрочного и капиталоемкого характера, требующих углубленной проработки и интеграции в стратегию развития человеческого капитала Компании. Реализация мероприятий по устранению выявленных аспектов осуществляется в формате поэтапного планирования в соответствии с утвержденным графиком приоритетности, синхронизированным с бюджетным циклом и с учетом выделения необходимых финансовых ресурсов. Работа по итогам социального замера находится в стадии активной реализации и постоянного мониторинга.

Отпуск по уходу за ребенком

GRI 401-3

Таблица 56. Распределение работников по отпуску по уходу за ребенком, чел.

Показатель	2023	2024	2025
Общее количество работников, которые имели право уйти в отпуск по уходу за ребенком, из них:	19 022	18 395	17 780 A
- Женщины	7 016	6 693	6 500 A
- Мужчины	12 006	11 702	11 280 A
Общее количество работников, которые ушли в отпуск по уходу за ребенком, из них:	1 008	122	202 A
- Женщины	992	116	187 A
- Мужчины	16	6	15 A
Общее количество работников, которые вернулись на работу в отчетном периоде после окончания отпуска по уходу за ребенком, из них:	368	389	330 A
- Женщины	353	383	316 A
- Мужчины	15	6	14 A
Общее количество работников, которые должны были вернуться на работу из отпуска по уходу за ребенком, из них:	174	182	121 A
- Женщины	168	181	120 A
- Мужчины	6	1	1 A
Общее количество работников, которые вышли из отпуска по уходу за ребенком в предыдущем отчетном году и продолжали работать в Компании через 12 месяцев после выхода на работу, из них:	226	121	173 A
- Женщины	214	114	161 A
- Мужчины	12	7	12 A

202

чел.

численность работников, которые ушли в отпуск по уходу за ребенком на конец отчетного периода

В 2025 году коэффициент возвращения составил 273%, тогда как коэффициент удержания был равен 44%.

93%

доля женщин от количества работников, которые ушли в отпуск по уходу за ребенком

Развитие корпоративной культуры

В 2025 году АО «Казахтелеком» реализовало комплекс инициатив, направленных на развитие корпоративной культуры, укрепление бренда работодателя, повышение вовлеченности персонала и развитие человеческого капитала. В отчетном периоде завершена реализация стратегических проектов, стартовавших в 2024 году, а также запущены новые форматы работы с персоналом, молодежью и представителями рабочих профессий:

1. Развитие бренда работодателя

Одним из ключевых результатов отчетного периода стало успешное завершение стратегического проекта мотивационной программы SAPA+QUEST, стартовавшей в октябре 2024 года. Реализация программы сформировала основу для дальнейшего развития лояльности как внутренних, так и внешних клиентов. В рамках развития бренда работодателя в 2025 году была разработана и запущена брендированная страница Компании на платформе hh.kz, что позволило повысить узнаваемость АО «Казахтелеком» на рынке труда и улучшить качество входящего потока кандидатов. Дополнительно в целях развития внешних HR-коммуникаций была запущена тематическая рубрика на корпоративной странице Компании в социальной сети Instagram, посвященная преимуществам работы в Компании и возможностям профессионального и карьерного развития.

2. Профессиональное признание и участие в отраслевых мероприятиях

В 2025 году более десяти проектов Компании были представлены на международные и отраслевые профессиональные премии:

- По итогам участия в конкурсах команда АО «Казахтелеком» стала лауреатом ряда наград. В частности, проект по внутренним коммуникациям одержал победу в рамках премии Human Capital Days 2025 — Employer Brand Eurasia.

- В рамках форума HR4People АО «Казахтелеком» было удостоено наград «Инновация года в HR» за проект Digital HR — автоматизация и «Лучший проект по внутренним коммуникациям».
- В течение отчетного года эксперты Компании принимали участие в крупнейших профессиональных площадках, включая XIII Kazakhstan HR Forum и PR Forum «HR на стыке эпох», где делились лучшими практиками в области развития бренда работодателя, мотивационных программ и геймификации.

3. Молодежная политика

В ноябре 2025 года в группе АО «Самрук-Қазына» был утвержден Корпоративный стандарт в сфере социальной политики, в котором особое внимание уделено вопросам управления молодежной политикой (раздел 7.3).

В целях систематизации работы с молодыми специалистами 10 декабря 2025 года был проведен форум Jas Telecom 2.0, объединивший активную молодежь Компании. Форум стал площадкой для обмена идеями, обсуждения отраслевых трендов и формирования инициатив, направленных на развитие лидерского потенциала и проектного мышления.

В 2025 году производственную практику и стажировки в АО «Казахтелеком» прошли 470 студентов профильных вузов и колледжей. В отчетном периоде также были заключены меморандумы о сотрудничестве с образовательными организациями, проведены мастер-классы, гостевые лекции, экскурсии и профориентационные мероприятия.

470

студентов

профильных вузов и колледжей прошли производственную практику и стажировки в АО «Казахтелеком» в 2025 году

АО «Казакхтелеком» и Woosong University Kazakhstan будут вместе готовить IT-специалистов

АО «Казакхтелеком» и Woosong University Kazakhstan подписали меморандум о сотрудничестве. Университет и Компания объединяют академическую базу и практический опыт, создавая фундамент для инноваций и профессионального роста молодежи. Данное сотрудничество направлено на то, чтобы обеспечить стране устойчивое цифровое будущее и сформировать команду специалистов, способными работать с передовыми современными технологиями.

Основой соглашения стала дуальная модель обучения. Это формат, при котором студенты филиала южнокорейского университета в Туркестане часть учебного времени проведут в АО «Казакхтелеком». В данном случае АО «Казакхтелеком» предоставляет:

- места для прохождения практики;
- участие в текущих IT-проектах;
- наставничество от специалистов;
- площадку для семинаров, мастер-классов и исследовательских инициатив.

Для студентов с высоким потенциалом предусмотрена перспектива трудоустройства

10,8 тыс. работников

охвачено обучением в рамках повышения квалификации производственного направления в 2025 году

4. Развитие кадрового потенциала

В рамках инициатив Года рабочих профессий в 2025 году в АО «Казакхтелеком» был утвержден и реализован комплекс мероприятий, направленных на повышение престижа рабочих профессий, развитие кадрового потенциала и улучшение условий труда.

В отчетном периоде проведены конкурсы профессионального мастерства республиканского и регионального уровней, включая:

- «Мастер оптической сети (Optical Network Master)»;
- «Молодежь и охрана труда»;
- «Жас үздік маман»;
- «Лучший универсальный специалист».

В конкурсах приняли участие работники из всех регионов присутствия Компании. Победители и призеры награждены дипломами, благодарственными письмами и памятным призами.

В рамках повышения квалификации в 2025 году обучением охвачено более 10,8 тыс. работников производственного направления в 20 регионах страны. Обучение проводилось по направлениям безопасного вождения, технической поддержки клиентов, управления производственными процессами, финансовой грамотности, а также по языковым и специализированным программам.

5. Развитие лидерства среди рабочих профессий

В целях развития лидерского потенциала представителей рабочих профессий Компания приняла участие в модульных программах «7 Qadam PRO» и «7 Qadam Master». Программа была реализована в период с 16 апреля по 20 августа 2025 года и охватила 21 участника, отобранного по итогам Молодежного форума.

По итогам квотного отбора от Компании были направлены два представителя рабочих профессий. 20 августа 2025 года состоялась защита проектов участников, по результатам которой лучшим признан проект Байгожаевой С. «Мы верим в тебя», направленный на профилактику лудомании.

19 декабря 2025 года в рамках итогового мероприятия Года рабочих профессий Байгожаева Сабира была награждена памятным подарком и фирменной сувенирной продукцией Фонда «Самрук-Қазына».

6. Улучшение условий труда и социально-бытовой инфраструктуры

В отчетном периоде особое внимание уделялось улучшению социально-бытовых условий работников. В 2025 году продолжены ремонтные работы на ряде объектов, обновлен служебный автопарк, завершен переезд подразделений в современные офисные пространства, проведен ремонт производственных и административных помещений. Дополнительно внедрен корпоративный сервис служебных поездок.

По итогам анализа оплаты труда за предыдущие периоды в 2025 году реализованы меры по дифференцированному повышению заработной платы с акцентом на рабочие профессии, проведены индексации в среднем на 9% для более чем 8 000 работников грейдов А9-В4 (электромонтер, кабельщик-спайщик, электромеханик и инженер), квалификационные комиссии и пересмотр должностных окладов, что позволило сократить разрыв в оплате труда и снизить численность низкооплачиваемых категорий работников.

7. Вовлеченность, спорт и командные мероприятия

В течение отчетного года работники Компании принимали активное участие в корпоративных и спортивных мероприятиях, включая марафоны, КВН, спартакиады и корпоративные турниры.

30 ноября 2025 года состоялся корпоративный волейбольный турнир «Казакхтелеком» с участием шести смешанных команд из всех регионов страны.

В рамках развития системы обратной связи обеспечены регулярные встречи первых руководителей и генеральных директоров филиалов с представителями рабочих профессий, а также реализован проект закрепления членов Правления за регионами.

8. Экологические и социальные инициативы

В рамках экологического проекта «Таза Қазақстан» в 2025 году реализован комплекс мероприятий, направленных на повышение экологической осознанности работников, включая:

- конкурс детских рисунков «Казакхтелеком за Таза Қазақстан»;
- экологические акции работников в городах Астана и Алматы;
- посадку 75 тыс. деревьев совместно с учащимися школ;
- участие в эко-ярмарке на базе Корпоративного университета;
- конкурс эко-арт-инсталляций из вторичных материалов

4.3.1.10. Обучение и развитие работников



GRI 3-3, 404-1

В АО «Казакхтелеком» рассматривает непрерывный рост и развитие персонала как необходимое условие для успеха Компании. В АО «Казакхтелеком» разработаны Правила организации обучения и развития работников АО «Казакхтелеком», являющиеся ключевым документом, который регламентирует работу в сфере обучения и развития работников. В 2025 году обучение прошли 69 606 слушателей с учетом дистанционных курсов по следующим направлениям: Leadership academy, EX academy, HSE&ESG academy, Академия сервиса и продаж, Техническая академия, IT-академия, Qazaq&English academy, Финансовая академия.

69 606

слушателей

прошли обучение в 2025 году

Затраты на обучение сотрудников отражаются без учета командировочных расходов, связанных с участием в образовательных мероприятиях. Ежегодно в бюджете Компании планируются расходы по направлению обучения, которые распределяются по следующим статьям:

- Подготовка и повышение квалификации кадров;
- Командировочные расходы по подготовке и повышению квалификации кадров.

Снижение общего объема инвестиций в обучение в отчетном периоде обусловлено уменьшением количества сотрудников, проходящих долгосрочное обучение по программе EMBA.

Объем инвестиций АО «Казакхтелеком» в обучение, 2023–2025, млн тенге



* Таблица 57. Объем инвестиций АО «Казакхтелеком» в обучение, 2023–2025 (информация таблицы представлена в графической форме).



GRI 2-4, 404-1

Таблица 58. Количество часов обучения работников на 31 декабря 2025 года, чел.

Количество часов обучения в 2025 году (часы)				
Женщины		Мужчины		Итого
АУП	ПП	АУП	ПП	
28 060,5 A	120 089,5 A	14 888,5 A	416 376,5 A	579 415 A
Среднее количество часов обучения на одного работника в год				
Женщины		Мужчины		Итого
АУП	ПП	АУП	ПП	
38,44 A	20,81 A	54,74 A	37,82 A	32,59 A

Корпоративный университет

GRI 404-2

В 2025 году Корпоративный университет АО «Казхателеком» реализовал ряд образовательных программ, направленных на развитие цифровых, инженерно-технических и управленческих компетенций работников Компании, а также поддержку инициатив цифровой трансформации.

Ключевые образовательные программы Корпоративного университета:

1 Развитие цифровых и ИИ-компетенций

А Программа цифровой трансформации и ускорения роста совместно с UC Berkeley

В период с 19 по 23 мая 2025 года проведено корпоративное обучающее мероприятие совместно с Калифорнийским университетом в Беркли, направленное на развитие компетенций в области искусственного интеллекта и цифровой трансформации.

Обучение прошли более 80 работников Компании. Программа включала две образовательные сессии:

- для руководителей высшего звена — «AI-First стратегия»;
- для руководителей среднего звена — «Данные, цифровизация и гибкость».

В рамках обучения участниками проработаны инициативы по внедрению ИИ и повышению операционной эффективности, проведен анализ отраслевых кейсов и практик конкурентов. Результаты программы использованы при формировании Инновационного комитета и актуализации стратегии цифровой трансформации Компании.

А Технические курсы для производственного персонала

В рамках развития цифровых навыков производственного персонала реализованы технические курсы по направлениям Cisco, C#, машинного обучения и искусственного интеллекта для 50 работников ОДС. Обучение проводилось в онлайн- и офлайн-форматах с привлечением специализированного учебного центра в рамках мероприятий Года рабочих профессий.

А Обучение инженерно-технических команд по проекту GPU-кластера

В рамках проекта «Развитие вычислительных мощностей для ИИ-решений» проведены обучающие программы для инженерно-технических работников на базе вендорских программ и лицензий Coursera.

Обучение охватывало темы:

- серверные системы Supermicro;
- сетевая инфраструктура;
- RDMA-программирование;
- InfiniBand;
- WEKA;
- основы искусственного интеллекта;
- администрирование Linux-решений NVIDIA.

Дополнительно проведена онлайн-сессия с директором по региону СНГ NVIDIA Corporation на тему «AI и архитектура NVIDIA» для проектных команд.

А Подготовка кастомизированных программ обучения NVIDIA

Определен перечень приоритетных программ корпоративного обучения в Академии NVIDIA и проведены закупочные процедуры по следующим курсам:

- NVIDIA Cumulus Linux Professional;
- NVIDIA AI Enterprise Administration Training.

2 Развитие управленческих компетенций

- START MBA — программа развития профессиональных и управленческих компетенций для резервистов и высокопотенциальных работников. Обучение прошли 144 участника;
- Программа развития управленческих компетенций кадрового резерва АО «Казхателеком» — 155 участников.

3 Финансовая Академия — развитие финансовой грамотности работников

В рамках Года рабочих профессий реализованы образовательные программы, направленные на повышение финансовой культуры работников.

Проведены вебинары:

- «Декрет и пособия при рождении ребенка: все, что нужно знать» — 95 участников;
- «Жүктілік пен босануға байланысты әлеуметтік жәрдемақы мен төлемдер: не білу қажет» — 71 участник;
- «Медицинское страхование в Казахстане: все, что нужно знать» — 115 участников;
- «Қазақстандағы медициналық сақтандыру: не білу қажет» — 95 участников;
- «Права и обязательства работников по применению налоговых вычетов-2025» — 542 участника.

Проведены разъяснительные сессии по теме «Применение новых налоговых вычетов-2025: последствия и обязательства» на русском и казахском языках с общим охватом 700 работников. Организованы вебинары для детей работников на казахском языке «Финансовая магия: как приручить деньги».

4 Пилотные программы

- Программа мотивации и карьерного развития В2С (совместно с ДРБ) — 532 участника (ЦАП, ЦРК, ПСС).
- Пилотный проект «Нет оттоку» — 52 руководителя В2С, а также работники фронт-офиса.

5 Социальный проект Play | Learn | Be Safe

Программа предназначена для детей работников компании в возрасте от 7 до 16 лет и направлена на формирование культуры безопасного поведения, а также развитие знаний и практических навыков, необходимых для предотвращения опасных ситуаций на дороге.

В 2025 году обучение по теме «Безопасность дорожного движения» прошли 150 детей сотрудников компании.

География проекта охватила следующие города:

- Алматы — 19;
- Жезказган — 10;
- Костанай — 15;
- Тараз — 13;
- Туркестан — 12;
- Шымкент — 17;
- Актөбе — 14;
- Атырау — 22;
- Кызылорда — 14;
- Усть-Каменогорск — 14.

Всего с 2022 года участниками проекта стали 570 детей, в том числе 88 детей сотрудников портфельных компаний АО «Самрук-Қазына».

6 A IT SUMMER CAMP A

Социальный проект, направленный на поддержку семей работников Компании через образовательные инициативы для их детей. В рамках проекта организуется летний IT-лагерь для подростков 12–15 лет, где они изучают основы программирования, цифровой безопасности, работы с данными и развивают soft-skills. Проект способствует вовлечению семей в корпоративную культуру, повышению лояльности сотрудников и развитию будущего цифрового поколения.

Долгосрочной целью является привлечение талантливой молодежи через развитие направления обучения детей работников. Образовательная программа включала:

- Робототехника;
- Разработка веб-сайтов NoCode;
- Блогинг;
- Проработка soft skills.

В 2025 году участие приняли 243 ребенка из 17 регионов Казахстана.

География участников:

- Западный регион — 50 детей (Атырауская, Западно-Казахстанская, Мангистауская, Актюбинская области)
- Северный регион — 29 детей (Костанайская, Северо-Казахстанская области)
- Центральный регион — 66 детей (Акмолинская, Карагандинская области, г. Астана)
- Южный регион — 78 детей (Жамбылская, Туркестанская, Кызылординская, Алматинская области, г. Алматы)
- Восточный регион — 20 детей (Абайская, Восточно-Казахстанская, Улытауская области).

7 A Обучение работников казахскому языку A

В 2025 году запущен разговорный клуб «Кездесейік, сөйлесейік», направленный на развитие разговорных навыков государственного языка. Программа реализована в городах Астана, Алматы и Кызылорда, участие приняли 344 работника.



Развитие компетенций в области прав человека

В рамках развития компетенций сотрудников и совершенствования корпоративной практики в сфере соблюдения прав человека АО «Казахтелеком» принимает участие в международных образовательных инициативах, направленных на внедрение процедуры должной осмотрительности (Human Rights Due Diligence).

С февраля по июль 2026 года представители Компании примут участие в региональном треке программы Business & Human Rights Accelerator, реализуемой Глобальный договор ООН для стран Центральной Азии. Обучение организовано для компаний — участников инициативы и направлено на развитие практических навыков интеграции международных стандартов в области прав человека в корпоративные процессы.

Акселератор представляет собой шестимесячный образовательный курс, разработанный экспертами

системы ООН совместно с некоммерческой организацией Shift. Программа ориентирована на формирование системного подхода к идентификации, оценке и управлению рисками в сфере прав человека.

Форматы обучения в рамках программы

Программа включает шесть этапов и предусматривает следующие виды активности:

- Сессии по запросу (On-Demand) — изучение обучающих материалов, размещенных на платформе Академии Глобального договора ООН;
- Глобальные сессии «Deep Dive» — онлайн-семинары с международными экспертами;
- Индивидуальная работа — выполнение практических заданий;
- Тренинги с локальным экспертом — офлайн и онлайн-встречи по развитию компетенций и обмену опытом;

- Консультации с экспертами — дополнительные тематические онлайн-сессии по актуальным вопросам в сфере прав человека.

Для обеспечения интеграции полученных знаний в деятельность Компании делегирован представитель высшего руководства, осуществляющий координацию участия сотрудников и поддержку внедрения практик в корпоративные процессы.

По итогам обучения участники, успешно завершившие программу, получают персональные сертификаты, а также отдельный сертификат выдается Компании как участнику образовательной инициативы.

По состоянию на дату подготовки отчета в программе зарегистрированы 23 организации региона, что отражает заинтересованность бизнеса Центральной Азии в развитии системного подхода к вопросам соблюдения прав человека.