AL-FARABI KAZAKH NATIONAL UNIVERSITY

Consolidated Report on the Gender Pay Gap

Summary Information for 2024–2025

THE Indicator 8.2.7 Gender Pay Gap Monitoring

Almaty 2026

Al-Farabi Kazakh National University consistently develops fair and transparent working conditions. The University operates a unified remuneration system comprising basic salaries, additional payments, allowances, bonuses, financial incentives and other employee benefits. Gender equality and non-discrimination are embedded in the University's institutional policies and internal regulations.

1 Gender Pay Gap Monitoring

In 2024–2025, KazNU regularly monitored remuneration by gender. According to the results of gender pay audits, the pay gap was reduced to below 5 per cent. This indicator is included among KazNU's measurable results under Sustainable Development Goal 8, "Decent Work and Economic Growth".

The University regards pay monitoring as part of its systematic work to ensure decent working conditions, social responsibility and inclusion. The information obtained is used to assess the fairness of the existing remuneration system and to prevent unjustified differences in pay.

Information	Status
Gender pay gap	below 5 per cent
Type of monitoring	regular gender pay audits
Reporting period	2024–2025
Related priority	decent working conditions, fair remuneration and non-discrimination

2 Remuneration System

Employee remuneration is governed by the Regulations on Remuneration, Financial Incentives, Bonuses and Other Employee Benefits of KazNU, as well as by the Collective Agreement between the employer and the employees.

The remuneration system covers academic and research staff, administrative and managerial staff, teaching support and service personnel, and employees of research institutes and centres. The payroll structure includes a basic salary, additional payments and allowances for working conditions and performance, incentive payments, bonuses and other established benefits.

In 2025, the regulations governing remuneration, financial incentives and bonuses were updated. KazNU materials describe the remuneration system as fair, transparent and performance-related, providing pay above the subsistence minimum established by the state.

3 Equal Pay and Non-Discrimination

KazNU adheres to the principle of equal pay for work of equal value. The University's institutional documents establish equality of opportunity, prohibit discrimination and protect employees' labour rights. Information on compliance with equal pay principles is published on the official resource of the Department of Economics and Finance.

The Equality, Diversity and Inclusion Policy, Gender Equality Policy and Policy on Non-Discrimination against Women provide a common framework for preventing gender discrimination in employment. Additional protection of social and labour rights is provided by the Collective Agreement and the Parasat local trade union.

Work on equality is complemented by the activities of the KazNU Women's Union, programmes supporting women, maternity and paternity protection measures, grievance mechanisms, and initiatives promoting women's leadership in education, research and management.

4 Consolidated Information

Area	Available Information
Gender pay gap measurement	regular gender pay audits are conducted
Measurement result	the gender pay gap is below 5 per cent
Remuneration governance	regulations on remuneration, financial incentives, bonuses and other benefits are in force
Social and labour guarantees	a Collective Agreement between the employer and employees is in force
Equal pay	the University declares compliance with equal pay principles
Gender equality	equality, inclusion and non-discrimination policies are in force
Institutional support	the KazNU Women's Union and Parasat trade union are active

5 Conclusion

Published materials demonstrate that KazNU monitors the gender pay gap and links this work to its system of equal and transparent remuneration. For 2024–2025, the University reported a result below 5 per cent. This indicator is supported by internal remuneration regulations, the Collective Agreement, and gender equality and non-discrimination policies.

6 Materials Used

1. Al-Farabi KazNU 17 SDG Progress Report 2024–2025
2. KazNU Department of Economics and Finance
3. Regulations on Remuneration of KazNU Employees
4. KazNU Collective Agreement
5. Department of Social and Educational Affairs and Gender Equality Policies

Short Description for Website Publication

The report presents KazNU's approach to monitoring the gender pay gap in 2024–2025. It describes the University's remuneration system, equal pay and non-discrimination principles, institutional support measures and the reported result of a gender pay gap below 5 per cent.

ӘЛ-ФАРАБИ АТЫНДАҒЫ ҚАЗАҚ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ

Еңбекақы төлеудегі гендерлік алшақтық туралы жиынтық анықтама

2024–2025 жылдар бойынша жинақталған мәліметтер

THE 8.2.7 көрсеткіші Еңбекақы төлеудегі гендерлік алшақтық мониторингі

Алматы 2026

Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті әділ және ашық еңбек жағдайларын жүйелі түрде дамытып келеді. Университетте лауазымдық айлықақыларды, қосымша төлемдерді, үстемеақыларды, сыйлықақыларды, материалдық ынталандыруды және қызметкерлерге берілетін өзге де төлемдерді қамтитын бірыңғай еңбекақы төлеу жүйесі қолданылады. Гендерлік теңдік пен кемсітпеуге жол бермеу қағидаттары университеттің институционалдық саясаттары мен ішкі құжаттарында бекітілген.

1 Еңбекақы төлеудегі гендерлік алшақтық мониторингі

2024–2025 жылдары ҚазҰУ гендерлік белгі бойынша еңбекақыға тұрақты мониторинг жүргізді. Гендерлік еңбекақы аудиттерінің нәтижелері бойынша еңбекақы төлеудегі алшақтық 5 пайыздан төмен деңгейге дейін қысқартылды. Бұл көрсеткіш ҚазҰУ-дың 8-орнықты даму мақсаты «Лайықты еңбек және экономикалық өсу» бойынша өлшенетін нәтижелерінің қатарына енгізілген.

Университет еңбекақы мониторингін лайықты еңбек жағдайларын, әлеуметтік жауапкершілікті және инклюзивтілікті қамтамасыз ету жөніндегі жүйелі жұмыстың бір бөлігі ретінде қарастырады. Алынған мәліметтер қолданыстағы сыйақы жүйесінің әділдігін бағалау және еңбекақы төлеудегі негізсіз айырмашылықтардың алдын алу үшін пайдаланылады.

Мәлімет	Жағдайы
Еңбекақы төлеудегі гендерлік алшақтық	5 пайыздан төмен
Мониторинг сипаты	еңбекақыға тұрақты гендерлік аудиттер
Мәліметтер қамтылған кезең	2024–2025 жылдар
Байланысты басымдық	лайықты еңбек жағдайлары, әділ еңбекақы және кемсітпеуге жол бермеу

2 Еңбекақы төлеу жүйесі

Қызметкерлердің еңбекақы төлеу шарттары ҚазҰУ қызметкерлеріне еңбекақы төлеу, материалдық ынталандыру, сыйлықақы беру және өзге де сыйақылар туралы ережемен, сондай-ақ жұмыс беруші мен қызметкерлер ұжымы арасындағы Ұжымдық шартпен реттеледі.

Еңбекақы төлеу жүйесі университет қызметкерлерінің әртүрлі санаттарын, оның ішінде педагогикалық және ғылыми қызметкерлерді, әкімшілік-басқару, оқу-көмекші және қызмет көрсетуші персоналды, сондай-ақ ғылыми-зерттеу институттары мен орталықтарының қызметкерлерін қамтиды. Еңбекақы қорына базалық лауазымдық айлықақы, еңбек жағдайлары мен нәтижелері үшін қосымша төлемдер мен үстемеақылар, ынталандыру төлемдері, сыйлықақылар және белгіленген өзге де сыйақылар кіреді.

2025 жылы еңбекақы төлеу, материалдық ынталандыру және сыйлықақы беру туралы ережелер жаңартылды. ҚазҰУ материалдарында сыйақы жүйесі әділ, ашық, еңбек нәтижелерімен байланысты және мемлекет белгілеген ең төменгі күнкөріс деңгейінен жоғары еңбекақыны қамтамасыз ететін жүйе ретінде сипатталады.

3 Тең еңбекақы және кемсітпеуге жол бермеу

ҚазҰУ құндылығы тең еңбек үшін тең еңбекақы төлеу қағидатын ұстанады. Университеттің институционалдық құжаттарында мүмкіндіктер теңдігі, кемсітушілікке жол бермеу және қызметкерлердің еңбек құқықтарын қорғау бекітілген. Тең еңбекақы қағидаттарының сақталуы туралы ақпарат Экономика және қаржы департаментінің ресми ресурсында орналастырылған.

Теңдік, әртүрлілік және инклюзивтілік саясаты, Гендерлік теңдік саясаты және Әйелдерді кемсітпеу саясаты еңбек қатынастарындағы гендерлік кемсітушіліктің алдын алудың ортақ негізін қалыптастырады. Әлеуметтік-еңбек құқықтарын қосымша қорғау Ұжымдық шарт және «Парасат» жергілікті кәсіптік одағының қызметі арқылы қамтамасыз етіледі.

Теңдікті қамтамасыз ету жұмысы ҚазҰУ Әйелдер одағының қызметімен, әйелдерді қолдау бағдарламаларымен, ана мен әкені қорғау шараларымен, өтініштерді қарау тетіктерімен және білім беру, ғылым мен басқарудағы әйелдер көшбасшылығын дамыту іс-шараларымен толықтырылады.

4 Жинақталған ақпарат

Бағыт	Қолда бар мәліметтер
Гендерлік алшақтықты өлшеу	еңбекақыға тұрақты гендерлік аудиттер жүргізіледі
Өлшеу нәтижесі	еңбекақы төлеудегі гендерлік алшақтық 5 пайыздан төмен
Еңбекақыны реттеу	еңбекақы төлеу, материалдық ынталандыру, сыйлықақы беру және өзге де сыйақылар туралы ереже қолданылады
Әлеуметтік-еңбек кепілдіктері	жұмыс беруші мен қызметкерлер ұжымы арасындағы Ұжымдық шарт қолданылады
Тең еңбекақы	университет тең еңбекақы қағидаттарының сақталуын мәлімдейді
Гендерлік теңдік	теңдік, инклюзивтілік және әйелдерді кемсітпеу саясаттары қолданылады
Институционалдық қолдау	ҚазҰУ Әйелдер одағы және «Парасат» кәсіптік одағы жұмыс істейді

5 Қорытынды

Жарияланған материалдар ҚазҰУ-дың еңбекақы төлеудегі гендерлік алшақтыққа мониторинг жүргізетінін және оны тең әрі ашық еңбекақы жүйесімен байланыстыратынын көрсетеді. 2024–2025 жылдары университет 5 пайыздан төмен нәтижені көрсетті. Бұл көрсеткіш еңбекақы төлеудің ішкі қағидаларымен, Ұжымдық шартпен, гендерлік теңдік және кемсітпеуге жол бермеу саясаттарымен толықтырылады.

6 Пайдаланылған материалдар

1. Al-Farabi KazNU 17 SDG Progress Report 2024–2025
2. ҚазҰУ Экономика және қаржы департаменті
3. ҚазҰУ қызметкерлеріне еңбекақы төлеу туралы ереже
4. ҚазҰУ Ұжымдық шарты
5. Әлеуметтік даму департаменті және гендерлік теңдік саясаттары

Сайтқа жариялауға арналған қысқаша сипаттама

Есепте ҚазҰУ-дың 2024–2025 жылдардағы еңбекақы төлеудегі гендерлік алшақтықты мониторингтеу тәсілі ұсынылған. Құжатта университеттің еңбекақы төлеу жүйесі, тең еңбекақы және кемсітпеуге жол бермеу қағидаттары, институционалдық қолдау шаралары және гендерлік алшақтықтың 5 пайыздан төмен болғаны туралы нәтиже қамтылған.

КАЗАХСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АЛЬ-ФАРАБИ

Сводная справка о гендерном разрыве в оплате труда

Обобщенные сведения за 2024–2025 годы

Показатель THE 8.2.7 Мониторинг гендерного разрыва в оплате труда

Алматы 2026

КазНУ имени аль-Фараби последовательно развивает справедливые и прозрачные условия труда. В университете действует единая система оплаты, включающая должностные оклады, доплаты, надбавки, премии, материальное стимулирование и иные выплаты работникам. Гендерное равенство и недискриминация закреплены в институциональных политиках и внутренних документах университета.

1 Мониторинг гендерного разрыва

В 2024–2025 годах КазНУ проводил регулярный мониторинг оплаты труда с учетом гендерного признака. По итогам гендерных аудитов разрыв в оплате труда снижен до уровня менее 5 процентов. Этот показатель включен в число измеримых результатов КазНУ по Цели устойчивого развития 8 «Достойная работа и экономический рост».

Мониторинг оплаты труда рассматривается университетом как часть системной работы по обеспечению достойных условий труда, социальной ответственности и инклюзивности. Полученные сведения используются для оценки справедливости действующей системы вознаграждения и предупреждения необоснованных различий в оплате труда.

Сведения	Состояние
Гендерный разрыв в оплате труда	менее 5 процентов
Характер мониторинга	регулярные гендерные аудиты оплаты труда
Период отраженных сведений	2024–2025 годы
Связанный приоритет	достойные условия труда, справедливая оплата и недискриминация

2 Система оплаты труда

Условия оплаты труда работников регулируются Положением об условиях оплаты труда, материальном стимулировании, премировании и иных вознаграждениях работников КазНУ, а также Коллективным договором между работодателем и коллективом работников.

Система оплаты охватывает различные категории персонала университета, включая педагогических и научных работников, административно-управленческий, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, а также работников научно-исследовательских институтов и центров. Формирование фонда оплаты труда предусматривает базовый должностной оклад, доплаты и надбавки за условия и результаты труда, стимулирующие выплаты, премии и другие установленные вознаграждения.

В 2025 году положения об оплате, материальном стимулировании и премировании были актуализированы. В материалах КазНУ система вознаграждения характеризуется как справедливая, прозрачная, связанная с результатами труда и обеспечивающая уровень оплаты выше установленного государством прожиточного минимума.

3 Равная оплата и недискриминация

КазНУ придерживается принципа равной оплаты за труд равной ценности. Институциональные документы университета закрепляют равенство возможностей, недопустимость дискриминации и защиту трудовых прав работников. На официальном ресурсе Департамента экономики и финансов размещена информация о соблюдении принципов равной оплаты труда.

Политика равенства, разнообразия и инклюзивности, политика гендерного равенства и политика недискриминации женщин формируют общую основу для предупреждения гендерной дискриминации в трудовых отношениях. Дополнительную защиту социально-трудовых прав обеспечивает коллективный договор и деятельность локального профессионального союза «Парасат».

Работа по обеспечению равенства дополняется деятельностью Союза женщин КазНУ, программами поддержки женщин, мерами по защите материнства и отцовства, механизмами рассмотрения обращений и мероприятиями по развитию женского лидерства в образовании, науке и управлении.

4 Обобщенная информация

Направление	Имеющиеся сведения
Измерение гендерного разрыва	проводятся регулярные гендерные аудиты оплаты труда
Результат измерения	гендерный разрыв в оплате труда составляет менее 5 процентов
Регулирование оплаты	действует положение об оплате труда, материальном стимулировании, премировании и иных вознаграждениях
Социально-трудовые гарантии	действует коллективный договор между работодателем и коллективом работников
Равная оплата	университет заявляет о соблюдении принципов равной оплаты труда
Гендерное равенство	действуют политики равенства, инклюзивности и недискриминации женщин
Институциональная поддержка	работают Союз женщин КазНУ и профессиональный союз «Парасат»

5 Заключение

Совокупность опубликованных материалов показывает, что КазНУ ведет мониторинг гендерного разрыва в оплате труда и связывает его с действующей системой равной и прозрачной оплаты. За 2024–2025 годы университетом отражен результат менее 5 процентов. Этот показатель дополняется внутренними правилами оплаты труда, коллективным договором и политиками гендерного равенства и недискриминации.

6 Использованные материалы

1. Al-Farabi KazNU 17 SDG Progress Report 2024–2025

2. Департамент экономики и финансов КазНУ

3. Положение об условиях оплаты труда работников КазНУ

4. Коллективный договор КазНУ

5. Социально-воспитательный департамент и политики гендерного равенства

Краткое описание для публикации на сайте

В отчете представлен подход КазНУ к мониторингу гендерного разрыва в оплате труда за 2024–2025 годы. Документ отражает систему оплаты труда университета, принципы равной оплаты и недискриминации, меры институциональной поддержки и заявленный результат гендерного разрыва на уровне менее 5 процентов.