**Бекітемін**

**ШЖҚ «Ғ.Сұлтанов атындағы**

**Павлодар облыстық ауруханасы» КМК Бақылау кеңесінің төрағасы**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.Н. Ахметов**

**2022ж. «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Павлодар облысының әкімдігі, Павлодар облысы денсаулық сақтау басқармасының ШЖҚ «Ғ.Сұлтанов атындағы Павлодар облыстық ауруханасы» КМК корпоративтік басқару кодексі**

# Павлодар қ., 2022 жыл

**Мазмұны**

|  |  |
| --- | --- |
| 1 тарау. Жалпы ереже | 3 |
| 2 тарау. Кәсіпорынның корпоративтік басқару принциптері | 4 |
| Параграф 1. Өкілеттіктерді бөлу принципі | 5 |
| Параграф 2. Меншік иесінің құқықтары мен мүдделерін қорғау  принципі | 6 |
| Параграф 3. Меншік иесінің құқықтарын қамтамасыз ету | 7 |
| Параграф 4. Тиімді байқау кеңесі | 7 |
| Параграф 5. Байқау кеңесі мүшелерінің сыйақысы | 11 |
| Параграф 10. Байқау кеңесінің қызметін ұйымдастыру | 14 |
| Параграф 11. Байқау кеңесінің қызметін бағалау | 15 |
| Параграф 12. Кәсіпорын байқау кеңесінің хатшысы | 16 |
| Параграф 15. Алқалық атқарушы орган. Басқару | 19 |
| Параграф 16. Кәсіпорын Басқарма мүшелерін бағалау және сыйақы  төлеу | 21 |
| Параграф 17. Дара атқарушы орган. Кәсіпорын басшысы | 21 |
| Параграф 18. Тұрақты даму принципі | 22 |
| Параграф 19. Тәуекелдерді басқару | 25 |
| Параграф 21. Корпоративтік жанжалды реттеу | 30 |
| Параграф 22. Мүдделер қақтығысын реттеу | 31 |
| Параграф 23. Кәсіпорын қызметі туралы ақпаратты ашудағы ашықтық және объективтілік принципі | 32 |

1. **тарау. Жалпы ереже**

1.Осы құжат Павлодар облысының әкімдігі, Павлодар облысы денсаулық сақтау басқармасының шаруашылық жүргізу құқығындағы «Ғ.Сұлтанов атындағы Павлодар облыстық ауруханасы» коммуналдық мемлекеттік кәсіпорнының Корпоративтік басқару кодексін белгілейді (бұдан әрі - Кодекс).

Павлодар облысы денсаулық сақтау басқармасының шаруашылық жүргізу құқығындағы «Ғ.Сұлтанов атындағы Павлодар облыстық ауруханасы» коммуналдық мемлекеттік кәсіпорнының (бұдан әрі – «Ғ.Сұлтанов атындағы Павлодар облыстық ауруханасы») Корпоративтік басқару кодексі корпоративтік және этикалық нормаларға, сондай-ақ корпоративтік басқарудың халықаралық тәжірибеде мойындалған принциптеріне сәйкес әзірленген.

Кодекс Кәсіпорында корпоративтік басқаруды жетілдіруге, ашықтық пен басқару тиімділігін қамтамасыз етуге бағытталған.

1. Осы Кодексте мынадай негізгі ұғымдар қолданылады:
2. меншік иесі – денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті орган (жергілікті атқарушы орган);
3. серіктестер – жеткізушілер мен мердігерлер, бірлескен жобалардағы серіктестер;
4. атқарушы орган – Кәсіпорынның ағымдағы қызметіне басшылық ететін дара (бірінші басшы) немесе алқалы (басқарма) орган;
5. даму жоспары – бес жылдық кезеңге арналған мемлекеттік кәсіпорын қызметінің негізгі бағыттарын және қаржы-шаруашылық қызметінің көрсеткіштерін айқындайтын құжат;
6. байқау кеңесі – Қазақстан Республикасының заңнамасында және (немесе) ұйымның жарғысында ұйымның меншік иесінің және/немесе Кәсіпорынның Атқарушы органының ерекше құзыретіне жатқызылған мәселелерді шешуді қоспағанда, ұйымның қызметіне жалпы басшылықты жүзеге асыратын Кәсіпорын органы;
7. корпоративтік басқару – мемлекеттік кәсіпорындар мен мемлекет қатысатын заңды тұлғалардың қызметін басқаруды қамтамасыз ететін және меншік иесі (акционер), байқау кеңесі (директорлар кеңесі), атқарушы орган (басқарма), меншік иесінің (акционердің) мүддесі үшін мемлекеттік кәсіпорындардың және мемлекет қатысатын заңды тұлғалардың басқа органдары мен мүдделі тұлғалар арасындағы қатынастарды қамтитын процестердің жиынтығы;
8. корпоративтік оқиғалар – Қазақстан Республикасының заңнамасында, сондай-ақ Кәсіпорын Жарғысында айқындалатын, Кәсіпорын қызметіне елеулі әсер ететін, меншік иесінің мүдделерін қозғайтын оқиғалар;
9. корпоративтік жанжал – меншік иесі мен Кәсіпорын органдары, байқау кеңесінің және атқарушы органның мүшелері, ішкі аудит қызметінің басшысы, байқау кеңесінің хатшысы және басқа да мүдделі тұлғалар арасындағы келіспеушіліктер немесе даулар;
10. байқау кеңесінің хатшысы – кәсіпорынның байқау кеңесінің және (немесе) атқарушы органының мүшесі болып табылмайтын, кәсіпорынның байқау кеңесіне тағайындалған және оған есеп беретін кәсіпорын қызметкері;
11. тиімділіктің негізгі көрсеткіштері (индикаторлары) (бұдан әрі – ТНК) – Кәсіпорынның, Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері қызметінің тиімділік деңгейін сипаттайтын, олардың қызметінің тиімділігін бағалауға мүмкіндік беретін көрсеткіштер. ТНК даму жоспарының бөлігі ретінде Кәсіпорын үшін бекітілген немесе Кәсіпорынның әрбір қызметкері үшін дифференциалды түрде бекітілген және олардың жоспарлы және есепті кезеңдердегі қызметінің нәтижелеріне сәйкес келетін сандық мәнге ие болады;
12. лауазымды тұлға – байқау кеңесінің және/немесе атқарушы органның мүшесі;
13. мүдделі тұлғалар – заңнамаға, жасалған шарттарға (келісімшарттарға) немесе жанама түрде Кәсіпорынның қызметіне, олардың өнімдеріне немесе көрсетілетін қызметтеріне және осыған байланысты әрекеттеріне әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін жеке, заңды тұлғалар, жеке немесе заңды тұлғалар топтары; меншік иесі, жұмыскерлер, тапсырыс берушілер, жеткізушілер, мемлекеттік органдар, инвесторлар, қоғамдық ұйымдар, Кәсіпорын жұмыс істейтін аймақтардың тұрғындары мүдделі тараптардың негізгі өкілдері болып табылады;
14. омбудсмен – Кәсіпорынның Байқау кеңесі тағайындайтын тұлға, оның міндеті Кәсіпорынның өзіне жүгінген қызметкерлеріне кеңес беру және еңбек дауларын, жанжалдарды, әлеуметтік-еңбек сипаттағы проблемалық мәселелерді шешуге, сондай-ақ Кәсіпорын қызметкерлерінің іскерлік этика принциптерін сақтауында көмек көрсету;
15. тұрақты даму – бұл Кәсіпорын өз қызметінің қоршаған ортаға, экономикаға, қоғамға әсерін басқаратын және мүдделі тараптардың мүдделерін ескере отырып шешімдер қабылдайтын даму. Тұрақты даму болашақ ұрпақты өз қажеттіліктерін қанағаттандыру мүмкіндігінен айырмай, қазіргі ұрпақтың қажеттіліктерін қанағаттандыруы керек;
16. байқау кеңесінің тәуелсіз мүшесі – Кәсіпорынның аффилирленген тұлғасы болып табылмайтын және өзі байқау кеңесіне сайланғанға дейінгі үш жыл ішінде Кәсіпорынмен аффилирленген емес, осы мемлекеттік кәсіпорынның аффилирленген тұлғаларына қатысты аффирлирленген тұлға болып табылмайтын байқау кеңесінің мүшесі; осы Кәсіпорынның немесе осы Кәсіпорынның еншілес ұйымдарының лауазымды тұлғаларымен аффилиирленген және Байқау кеңесіне сайланар алдындағы үш жыл ішінде осы тұлғалармен аффилиирленген болмаған; мемлекеттік қызметші болып келемйді; осы Кәсіпорынның аудитіне аудиторлық ұйымның құрамында жұмыс істейтін аудитор ретінде қатыспайды және бақылау кеңесіне сайланар алдындағы үш жыл ішінде мұндай аудитке қатыспайды;
17. фидуциарлық міндеттемелер - өзінің кәсіби қызметін басқа тұлғаның пайдасына жүзеге асыратын тұлға қабылдайтын міндеттемелер.Фидуциарлық міндеттемелердің екі негізгі міндеті бар: адалдық және парасаттылық. Адал міндет мүдделер қақтығысы туындаған жағдайда осы міндеттің субъектісі тек Кәсіпорынның мүддесі үшін әрекет етуде көрінеді. Өз кезегінде, парасаттылық міндеттемелер әдетте мұндай жағдайда талап етілетін дағдыларды, білім мен дағдыларды қолдануда көрінеді.

Осы Кодексте пайдаланылатын өзге де терминдер Қазақстан Республикасының заңнамасында қолданылатын терминдер мен анықтамаларға сәйкес келеді.

1. Кәсіпорын қызметті жүзеге асыру кезінде қамтамасыз етеді:

1)заңдылық принциптерін және жауапкершіліктің тиісті деңгейін, өкілеттіктерді шектеуді, есептілік пен тиімділікті сақтай отырып Кәсіпорынды басқару;

2) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін;

3) мүдделер қақтығысын болдырмау;

2. Кәсіпорынның осы Кодекстің орындалуын бақылауды Кәсіпорынның бақылау кеңесі жүзеге асырады. Байқау кеңесінің хатшысы Кәсіпорынның байқау кеңесіне және атқарушы органына осы Кодексті тиісінше сақтау мәселелері бойынша бақылауды жүзеге асырады және консультация береді, сондай-ақ оның принциптері мен ережелерін сақтау/сақтамау туралы жыл сайын есеп қалыптастырады.

Кейіннен бұл есеп Байқау кеңесінің комитеттеріне (бар болса) ұсынылады, Байқау кеңесі бекітеді және Кәсіпорынның жылдық есебіне енгізіледі.

3. Осы Кодекстiң ережелерiн сақтамау жағдайлары Комитеттердiң (бар болса) және Байқау кеңесiнiң отырыстарында Кәсіпорында корпоративтік басқаруды одан әрі жетілдіруге бағытталған шешімдер қабылдаумен қаралады.

# 2 Тарау. Кәсіпорынның корпоративтік басқару принциптері

1. Кәсіпорын корпоративтік басқаруды Кәсіпорын қызметінің тиімділігін арттыру, есеп берудің ашықтығын қамтамасыз ету, оның беделін нығайту және тартылған капиталдың құнын төмендету құралы ретінде қарастырады. Корпоративтік басқару жүйесі Кәсіпорынның органдары, лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері арасында өкілеттіктер мен жауапкершіліктерді бөлуді қарастырады.
2. Кәсіпорынның корпоративтік басқаруы әділдікке, адалдыққа, жауапкершілікке, ашықтыққа, кәсібилікке және құзыреттілікке негізделген. Корпоративтік басқару құрылымы Кәсіпорын қызметіне мүдделі барлық тұлғалардың құқықтары мен мүдделерін құрметтеуге негізделген және Кәсіпорынның табысты жұмыс істеуіне, оның ішінде оның құнының өсуіне, қаржылық тұрақтылық пен табыстылықты қолдауға ықпал етеді.
3. Осы Кодекстің негізгі принциптері:
4. Өкілеттікті бөлу принципі;
5. Меншік иесінің құқықтары мен мүдделерін қорғау принципі;
6. Кәсіпорынды, байқау кеңесін және атқару органын тиімді басқару принципі;
7. Тұрақты даму принципі;
8. Тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау және аудит принципі;
9. Корпоративтік жанжалдарды және мүдделер қақтығысын реттеу принципі;
10. Кәсіпорын қызметі туралы ақпаратты ашудағы ашықтық пен объективтілік қағидаты.
11. Кәсіпорынның корпоративтік басқару құрылымының шеңберінде Кәсіпорын органдары арасында міндеттерді бөлу айқындалады, корпоративтік басқарудың жүйелі және дәйекті процестері қамтамасыз етіледі.
12. Кодексте белгіленген корпоративтік басқару принциптерін басшылыққа алу Кәсіпорын қызметіне объективті талдау жүргізудің және талдаушылардан, қаржылық кеңесшілерден және рейтингтік агенттіктерден ұсынымдар алудың тиімді тәсілін құруға ықпал етеді.

# Параграф 1. Өкілеттіктерді бөлу принципі

1. Меншік иесінің, байқау кеңесінің және атқарушы органның құқықтары, міндеттері мен өкілеттіктері Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес айқындалады.

Денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті орган (жергілікті атқарушы орган) мүдделі тұлғалар арасындағы мүдделер қақтығысының алдын алу мақсатында Қазақстан Республикасының 2000 жылғы 27 қарашадағы «Әкімшілік процедуралар туралы» Заңының 3-бабына сәйкес Кәсіпорынның меншік иесі ретіндегі өкілеттіктерін және мемлекеттік функцияларды орындауға байланысты өкілеттіктерді шектейді және тиісті саланың және / немесе аймақтың дамуын ынталандыру есебімен Кәсіпорынның ұзақ мерзімді құнын (құндылығын) арттыру мақсатында өз функцияларын жүзеге асырады.

1. Кәсіпорын өз қызметін өзінің негізгі (профильді) қызметі шеңберінде жүзеге асырады. Жаңа қызмет түрлерін жүзеге асыру Қазақстан Республикасының «Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы» Кодексімен реттеледі.
2. Кәсіпорын активтердің оңтайлы құрылымын құрады, олардың құрылымы мен ұйымдастырушылық-құқықтық нысанын жеңілдетеді.
3. Мемлекеттiк орган (денсаулық сақтау саласындағы уәкiлеттi орган, жергiлiктi атқарушы орган) меншiк иесi ретiнде Кәсіпорынға толық операциялық дербестiк бередi және Қазақстан Республикасының заңнамасында, Қазақстан Республикасы Президентінің және Қазақстан Республикасы Үкіметінің тапсырмаларында көзделген жағдайларды қоспағанда, Кәсіпорынның операциялық (ағымдағы) және инвестициялық қызметiне араласпайды.
4. Кәсіпорын, меншік иелері және мүдделі тұлғалар арасындағы мәмілелер мен қатынастар Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасы шеңберінде коммерциялық негізде жүзеге асырылады, Кәсіпорын мен ұйымның негізгі міндеттерінің бірі Қазақстан Республикасының жекелеген салаларын дамыту жөніндегі мемлекеттік саясатты іске асыру немесе іске асыруға жәрдемдесу болып табылған жағдайларды қоспағанда.
5. Кәсіпорынның экономикалық қызметі қарыздық және үлестік қаржыландыру бойынша нарықтық шарттарға сәйкес келеді:

1)Кәсіпорынның негізгі міндеттерінің бірі Қазақстан Республикасының салаларын дамыту бойынша мемлекеттік саясатты іске асыру немесе іске асыруға жәрдемдесу болып табылатын жағдайларды қоспағанда, Кәсіпорынның нарықтың барлық қатысушыларымен (соның ішінде қаржылық және қаржылық емес ұйымдармен) қатынастары тек коммерциялық негізде құрылады;

2) Кәсіпорынның шаруашылық қызметі Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларды қоспағанда, жеке бәсекелестерге қарағанда артықшылық беретін жанама қаржылық қолдауды пайдаланбайды;

3) бәсекелес жеке кәсіпорындар алған нәтижелерге сәйкес келетін жұмыс жағдайларын ескере отырып, Кәсіпорынның шаруашылық қызметінен түсетін пайда нормаларын сақтау.

12. Кәсіпорынның тапсырыс беруші ретінде мемлекеттік сатып алуға қатысуы кезінде қолданылатын рәсімдер бәсекеге қабілетті, ашық болып келеді (құпиялылық принциптерін ескере отырып) және кемсітушілікке жол бермейді.

13. Мемлекеттік орган мен Кәсіпорын арасындағы қарым-қатынастар (өзара іс-қимыл) корпоративтік басқару принциптеріне сәйкес Кәсіпорынның байқау кеңесі және/немесе атқарушы органы арқылы жүзеге асырылады. Кәсіпорынның Бақылау кеңесі төрағасының және атқарушы органы басшысының рөлі мен функциялары Кәсіпорын құжаттарында шектелген және бекітілген.

14.Кәсіпорын Қазақстан Республикасының заңнамасына, Кәсіпорын Жарғысына сәйкес меншік иесіне, Кәсіпорынның бақылау кеңесіне және басқа да мүдделі тұлғаларға Кәсіпорын қызметі туралы ақпаратты ашады және барлық мүдделі тұлғаларға Кәсіпорын қызметінің ашықтығын қамтамасыз етеді.

15. Корпоративтік басқару жүйесі төмендегілер арасындағы қатынастарды қарастырады:

1. меншік иесі;
2. байқау кеңесі;
3. атқарушы орган;
4. мүдделі тараптар;
5. Жарғыға сәйкес анықталатын басқа да органдар.
6. Кәсіпорын органдар (егер мұндай ережелер Кәсіпорынның жарғысында көзделмесе) және құрылымдық бөлімшелер туралы ережелерді, сондай-ақ лауазымдық нұсқаулықтарды бекітеді. Осы құжаттардың ережелерін сақтау корпоративтік басқару процестерінің жүйелілігі мен реттілігін қамтамасыз етеді.

Кәсіпорын және лауазымды тұлғалар Қазақстан Республикасының заңнамасында және Кәсіпорынның ішкі құжаттарында белгіленген тәртіппен тиісінше Кәсіпорынның ұзақ мерзімді құндылығының және тұрақты дамуының өсуін және қабылданған шешімдер мен әрекеттерді/әрекетсіздікті қамтамасыз етеді.

1. Кәсіпорынның негізгі стратегиялық міндеттерінің бірі даму жоспарларында көрсетілген Кәсіпорынның ұзақ мерзімді құнының өсуін және тұрақты дамуын қамтамасыз ету болып табылады. Барлық қабылданған шешімдер мен іс-шаралар даму жоспарына сәйкес келеді.
2. Кәсіпорынның және оның атқарушы органының қызметін бағалаудың негізгі элементі ТНК жүйесі болып табылады. Меншік иесі байқау кеңесіндегі өз өкілдері арқылы (немесе жазбаша хабарлама арқылы) стратегиялық нұсқауларды және олардың ТНК бойынша күтулерін білдіреді.

ТНК қол жеткізу үшін Кәсіпорын Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес даму жоспарын әзірлейді.

Жыл сайынғы негізде Кәсіпорынның ТНК жетістігі бағаланады. Бұл бағалау атқарушы органдардың басшысы мен мүшелерінің еңбегіне ақы төлеуге әсер етеді, олар қайта сайланған кезде ескеріледі, сондай-ақ оларды қызметінен мерзімінен бұрын босату үшін негіздердің бірі болып табылады.

# Параграф 2. Меншік иесінің құқықтары мен мүдделерін қорғау принципі

1. Меншік иесінің құқықтарын сақтау Кәсіпорынға инвестиция тартудың негізгі шарты болып табылады. Кәсіпорындағы корпоративтік басқару қатысушылардың құқықтары мен заңды мүдделерін қорғауды, құрметтеуді қамтамасыз етуге негізделген және Кәсіпорынның тиімді жұмыс істеуіне, оның ішінде Кәсіпорынның ұзақ мерзімді құнының өсуіне, олардың қаржылық тұрақтылығы мен табыстылығын сақтауға ықпал етуге бағытталған.
2. Кәсіпорында бірнеше Меншік иесі болса, олардың әрқайсысына әділеттілік қамтамасыз етіледі.

Кәсіпорындағы корпоративтік басқару меншік иесінің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау және құрметтеу принципіне негізделеді және Кәсіпорынның тиімді жұмыс істеуіне, оның ішінде Кәсіпорынның активтерінің өсуіне және Кәсіпорынның қаржылық тұрақтылығы мен табыстылығын қолдауға ықпал етеді.

Меншік иесінің Заңнамада және Жарғыда көзделген құқықтары бар.

Корпоративтік басқару меншік иесіне Кәсіпорынды басқаруда қатысумен байланысты өз құқықтарын жүзеге асыруды қамтамасыз етеді. Меншік иесі Кәсіпорын органдары Қазақстан Республикасы заңнамасының және Жарғының нормаларын бұзатын іс-әрекеттер жасаған жағдайда, қолданыстағы заңнамада белгіленген тәртіппен мемлекеттік органдарға өзінің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау үшін жүгінуге құқылы.

Кәсіпорын мен меншік иесі арасындағы ақпарат алмасу тәртібі Заңнамамен, Жарғымен және Кәсіпорынның ішкі құжаттарымен реттеледі.

# Параграф 3. Меншік иесінің құқықтарын қамтамасыз ету

1. Кәсіпорын Меншік иесінің құқықтарын іске асыруды қамтамасыз етеді, оның ішінде:

* Мемлекеттік мүлік туралы заңда және/немесе Кәсіпорын жарғысында белгіленген тәртіппен Кәсіпорынды басқаруға қатысу және байқау кеңесін сайлау құқығы;
* Кәсіпорынның қызметі туралы ақпарат алу, оның ішінде Кәсіпорынның қаржылық есебімен танысу құқығы;
* Кәсіпорынның жарғысында белгіленген мерзімде оның қызметіне қатысты жазбаша сұраулармен Кәсіпорынға жүгіну және дәлелді және жан-жақты жауаптар алу құқығы;
* Кәсіпорын органдары қабылдаған шешімдерді сотта даулау құқығы.

1. Меншiк иесi жыл қорытындысын шығару және өз құзыретiне жататын мәселелер бойынша шешiмдер қабылдау үшiн байқау кеңесiмен және атқарушы органмен отырыстар өткiзе алады. Меншiк иесi сондай-ақ өз құзыретi шегiнде Кәсіпорынның қызметiне қатысты мәселелердi талқылау үшiн Байқау кеңесiнiң төрағасымен жыл iшiнде тұрақты кездесулер өткiзе алады.

# Параграф 4. Тиімді байқау кеңесі

1. Байқау кеңесі ұйымға стратегиялық басшылықты және басқарманың қызметін бақылауды қамтамасыз ететін, Меншік иесіне есеп беретін басқару органы болып табылады.
2. Байқау кеңесі өз қызметінің Меншік иесі алдында толық ашықтығын, сондай-ақ осы Кодекстің барлық ережелерінің орындалуын қамтамасыз етеді.
3. Байқау кеңесі өз функцияларын Мемлекеттік мүлік туралы Заңға, Кәсіпорын Жарғысына, осы Кодекске, Байқау кеңесі туралы ережеге және Кәсіпорынның өзге де ішкі құжаттарына сәйкес жүзеге асырады.
4. Байқау кеңесі ерекше назар төмендегі мәселелерге аударады:
5. даму жоспарында белгіленген ТНК белгілеу және мониторинг жасау;
6. тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің тиімді жұмыс істеуін ұйымдастыру және қадағалау;
7. Байқау кеңесiнiң құзыретi шегiнде iрi инвестициялық жобалардың және басқа да негiзгi стратегиялық жобалардың тиiмдi iске асырылуын бекiту және бақылау;
8. атқарушы органды сайлау (қайта сайлау), сыйақы төлеу, мұрагерлікті жоспарлау және оның қызметін қадағалау;
9. корпоративтік басқару және этика
10. Кәсіпорында осы Кодекстің ережелерін және іскерлік этика саласындағы Кәсіпорынның корпоративтік стандарттарын (Іскерлік этика кодексі) сақтау.
11. Байқау кеңесінің мүшелері функционалдық міндеттерін адал орындайды және өз қызметінде мынадай принциптерді ұстанады:
12. өз өкiлеттiгi шегiнде әрекет етедi – Байқау кеңесiнiң мүшелерi мемлекеттiк мүлiк туралы заңда, сондай-ақ Кәсіпорынның Жарғысында көзделген өз өкiлеттiгi шегiнде шешiмдер қабылдайды және әрекет етедi;
13. Байқау кеңесінің, оның комитеттерінің (бар болса) отырыстарына қатысуға және оларға дайындалуға жеткілікті уақыт бөлуге міндетті. Байқау кеңесі мүшесінің басқа заңды тұлғаларда лауазымдарды атқаруына Байқау кеңесінің келісімін алғаннан кейін жол беріледі;
14. Ұзақ мерзімді құндылықтың өсуіне және Кәсіпорынның тұрақты дамуына ықпал ету

* Бақылау кеңесінің мүшелері тұрақты даму принциптерін ескере отырып, Кәсіпорынның мүддесі үшін әрекет етеді; бақылау кеңесі мүшелерінің шешімдері мен әрекеттерінің әсерін келесі сұрақтар арқылы анықтауға болады: шешімнің/әрекеттің ұзақ мерзімді кезеңдегі салдары қандай; ұйым қызметінің қоғамға және қоршаған ортаға әсері қандай;

1. Кәсіпорынның беделіне және іскерлік этиканың жоғары стандарттарына әсер ету; мүдделі тараптардың мүдделеріне әсер ету (мәселелер тізімі толық емес);
2. іскерлік этиканың жоғары стандарттарын сақтауға – байқау кеңесінің мүшелері өз әрекеттерінде, шешімдерінде және мінез-құлқында іскерлік этиканың жоғары стандарттарына сәйкес келеді және Кәсіпорын қызметкерлеріне үлгі (өнеге) болуы;
3. мүдделер қақтығысын тудырмау - байқау кеңесінің мүшелерінің жеке мүдделері байқау кеңесі мүшесінің міндеттерін тиісінше орындауына әсер етуі мүмкін жағдайларға жол бермеу, бейтарап шешім қабылдауға әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін мүдделер қақтығысының жағдайлары туындаған жағдайда, байқау кеңесінің мүшелері бұл туралы байқау кеңесінің төрағасына алдын ала хабарлайды және мұндай шешімдерді талқылауға және қабылдауға қатыспайды. Бұл талап байқау кеңесі мүшесінің өз міндеттерін тиісінше орындауына тікелей немесе жанама әсер етуі мүмкін басқа да әрекеттеріне де қолданылады;
4. тиiстi парасаттылықпен, шеберлiкпен және сақтықпен әрекет ету – байқау кеңесiнiң мүшелерi өзiнiң байқау кеңесiнiң құзыреттерi және байқау кеңесi мен комитеттерiндегi өз мiндеттерiн орындау, оның iшiнде заңнама, корпоративтiк басқару, тәуекелдерді басқару, қаржы және аудит, тұрақты даму, саланы және Кәсіпорын қызметінің ерекшеліктерін білу сияқты салаларда өз бiлiмiн ұдайы жетiлдiрiп отырады. Кәсіпорын қызметінің өзекті мәселелерін түсіну мақсатында байқау кеңесінің мүшелері Кәсіпорынның негізгі нысандарын үнемі аралап, қызметкерлермен кездесулер өткізіп тұрады.
5. Байқау кеңесі арасындағы оның қызметін қамтамасыз ету, оның функциялары мен міндеттерін орындау, оның ішінде (бірақ олармен шектелмей) Кәсіпорынның стратегиялық бағыттарын айқындау, мақсаттар мен нақты, өлшенетін (цифрланған) ТНК белгілеу және Кәсіпорынның жедел (ағымдағы) қызметі үшін, оның ішінде (бірақ олармен шектелмей) қойылған міндеттерді орындау және белгіленген ТНК қол жеткізу үшін Кәсіпорынның атқарушы органның жауапкершілігі Кәсіпорынның тиісті ішкі құжаттарында бөлінеді және бекітіледі.
6. Байқау кеңесiнiң мүшелерi өздерiнiң мiндеттерiн, оның iшiнде Меншiк иесiнiң алдындағы фидуциарлық мiндеттерiн орындайды және қабылданған шешiмдер, өз қызметiнiң тиiмдiлiгi, әрекетi және/немесе әрекетсiздiгi үшiн Қазақстан Республикасының «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес туралы» Заңының 1-бабының 4) тармақшасына сәйкес жауапты болады. Әртүрлі пікірлер туындаған жағдайда, байқау кеңесінің төрағасы Кәсіпорынның мүдделеріне сәйкес келетін шешім қабылдау үшін байқау кеңесінің жекелеген мүшелері айтқан барлық қолайлы нұсқалар мен ұсыныстарды қарастыруды қамтамасыз етеді.
7. Меншiк иесiнiң жыл сайынғы отырыстарында (тындалуында) Байқау кеңесiнiң төрағасы ұсынады:
8. байқау кеңесінің және оның комитеттерінің (бар болса) есептік кезеңдегі қызметінің нәтижелерін, Байқау кеңесімен Кәсіпорынның ұзақ мерзімді құндылығын және тұрақты дамуын арттыру бойынша қабылдаған шараларын, негізгі тәуекел факторлары, маңызды оқиғалар, қаралған мәселелер, отырыстардың саны, отырыстардың нысаны, қатысу, сондай-ақ басқа да маңызды ақпаратты көрсететін Байқау кеңесінің есебі – байқау кеңесінің есебі Кәсіпорынның жылдық есебіне енгізіледі;
9. Меншiк иесiнiң күтулерiнiң орындалуы туралы есеп
10. Байқау кеңесі жыл сайын Кәсіпорын иесіне осы Кодекстің ережелерінің сақталуы туралы есеп береді. Байқау кеңесі байқау кеңесінің өз міндеттерін объективті орындауына кедергі келтіретін мүдделер қақтығысын болдырмауға көмектесетін және байқау кеңесінің процестеріне саяси араласуды шектейтін тетіктерді енгізуді қамтамасыз етеді.

Кәсіпорын иесі стратегиялық даму мәселелерін талқылау, Кәсіпорынның атқарушы органының басшысын сайлау және Кәсіпорынның ұзақ мерзімді құндылықтың өсуіне және тұрақты дамуына әсер ететін басқа да аспектілерді талқылау үшін байқау кеңесінің төрағасымен және мүшелерімен қосымша кездесулер өткізе алады.

1. Байқау кеңесі және оның комитеттері Кәсіпорынның мүддесі үшін тәуелсіз, объективті және тиімді шешімдер қабылдауды қамтамасыз ететін және Меншік иесіне және тұрақты даму принциптеріне әділ қатынасты ескере отырып, дағдылардың, тәжірибенің және білімнің теңгерімділігін сақтайды.
2. Байқау кеңесінің мүшелерін сайлау Байқау кеңесінің мүшелерін конкурстық іріктеу ережелеріне сәйкес кандидаттардың құзыреттерін, дағдыларын, жетістіктерін, іскерлік беделін және кәсіби тәжірибесін ескере отырып, айқын және ашық рәсімдер негізінде жүзеге асырылады және Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрінің 2015 жылғы 20 ақпандағы №113 бұйрығымен бекітілген олардың өкілеттіктерін мерзімінен бұрын тоқтату.
3. Кәсіпорынның байқау кеңесінің мүшелері үш жылдан аспайтын мерзімге сайланады.
4. Байқау кеңесінің құрамына кандидаттарды іріктеу кезінде мыналар ескеріледі:
5. Басшы лауазымдардағы жұмыс тәжірибесі;
6. Байқау кеңесінің мүшесі ретінде жұмыс тәжірибесі;
7. Жұмыс өтілі;
8. білімі, мамандығы, оның ішінде халықаралық сертификаттардың болуы;
9. салалар мен салалар бойынша құзыреттердің болуы;
10. іскерлік беделі;
11. тікелей немесе ықтимал мүдделер қақтығысының болуы.
12. Кәсіпорынның бақылау кеңесінің мүшесі лауазымына сайланбайды:
13. заңда белгiленген тәртiппен өтелмеген немесе алынбаған соттылығы бар адам;
14. акцияларды мәжбүрлеп тарату немесе мәжбүрлеп сатып алу туралы шешім қабылданғанға немесе белгіленген тәртіппен банкрот деп танылған басқа заңды тұлғаны консервациялауға дейін бір жылдан аспайтын мерзімде бұрын басқа заңды тұлғаның байқау кеңесінің төрағасы, бірінші басшысы (басқарма төрағасы), басшының орынбасары, бас бухгалтері болған тұлға. Көрсетілген талап белгіленген тәртіппен акцияларды мәжбүрлеп тарату немесе мәжбүрлеп сатып алу, банкрот деп танылған басқа заңды тұлғаны консервациялау туралы шешім қабылданған күннен кейін бес жыл ішінде қолданылады;
15. сот меншікке қарсы, экономикалық қызмет саласында немесе коммерциялық немесе өзге ұйымдарда қызмет ету мүдделеріне қарсы қылмыс жасағаны үшін кінәлі деп танылған, сондай-ақ осы қылмыстарды жасағаны үшін ақталмайтын негіздер бойынша қылмыстық жауаптылықтан босатылған адам. Көрсетілген талап заңнамада белгіленген тәртіппен соттылығы өтелген немесе жойылған не қылмыстық жауаптылықтан босатылған күннен бастап бес жыл ішінде қолданылады;
16. Заңнамаға сәйкес байқау кеңесі мүшесінің міндеттерін орындауға кедергі келтіретін өзге де қасиеттері бар адам.
17. Байқау кеңесі мүшелерінің саны тақ және кемінде бес адам болуы тиіс. Байқау кеңесінің құрамына тәуелсіз мүшелер кіреді және қатысады. Қабылданған шешімдердің тәуелсіздігін және барлық меншік иелерінің әділеттілігін қамтамасыз ету үшін байқау кеңесінің тәуелсіз мүшелерінің саны жеткілікті болуы керек. Байқау кеңесінің кемінде отыз пайызы байқау кеңесінің тәуелсіз мүшелері болуы тиіс.

Байқау кеңесінің тәуелсіз мүшелері Кәсіпорынмен, оның басшылығымен немесе оның мүлкімен объективті пайымдауларды жүзеге асыруға қауіп төндіретін кез келген материалдық мүдделерден немесе қатынастардан босатылады.

Байқау кеңесінің тәуелсіз мүшелеріне қойылатын талаптар Қазақстан Республикасының заңнамасына және Кәсіпорын жарғысына сәйкес белгіленеді.

Байқау кеңесінің тәуелсіз мүшелері мүдделер қақтығысының туындауы мүмкін мәселелерді (қаржылық және қаржылық емес есептілікті дайындау, мүдделі мәмілелер жасау, атқарушы орган құрамына кандидаттарды ұсыну, атқарушы органның мүшелеріне сыйақы белгілеу) талқылауға белсенді түрде қатысады. Байқау кеңесінің тәуелсіз мүшелері – аудит, тағайындау және сыйақы (бар болса) мәселелері бойынша Байқау кеңесінің негізгі комитеттерінің төрағалары болып сайланады, басқа комитеттерде олар төраға болып сайланады.

Байқау кеңесінің тәуелсіз мүшесі болуы мүмкін тәуелсіздік мәртебесін жоғалтуды бақылайды және мұндай жағдайлар туындаған кезде байқау кеңесінің төрағасын алдын ала хабардар етеді. Байқау кеңесі мүшесінің тәуелсіздігіне әсер ететін мән-жайлар болған жағдайда, Байқау кеңесінің төрағасы тиісті шешім қабылдау үшін бұл ақпаратты Меншік иесінің назарына дереу жеткізеді.

1. Байқау кеңесінің мүшелері мен Кәсіпорын арасындағы қарым-қатынастар Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптары, осы Кодекстің ережелері және Кәсіпорынның ішкі құжаттары ескеріле отырып, шарттармен ресімделеді.

Шарттарда тараптардың құқықтары, міндеттері, жауапкершілігі және басқа да маңызды талаптары, сондай-ақ байқау кеңесі мүшесінің осы Кодекстің ережелерін сақтау, оның ішінде оларға жүктелген функцияларды орындау үшін жеткілікті уақыт бөлу, байқау кеңесі белгілеген мерзімде оның қызметін тоқтатқаннан кейін Кәсіпорын туралы ішкі ақпаратты жарияламау жөніндегі міндеттемелер және Байқау кеңесінің тәуелсіз мүшелерінің мәртебесі мен функцияларына қойылатын талаптарға байланысты қосымша міндеттемелер көрсетіледі.

Шарттарда байқау кеңесі мүшелерінің белгілі бір міндеттерді орындау талаптары көзделуі мүмкін.

1. Кәсіпорын қызметінің үздіксіздігін қолдау және байқау кеңесі құрамын кезең-кезеңімен жаңарту үшін байқау кеңесі мүшелерінің сабақтастығы бойынша жоспарлардың болуын қамтамасыз етеді.
2. Байқау кеңесі байқау кеңесінің жаңадан сайланған мүшелерін қызметке қабылдау бағдарламасын және байқау кеңесінің әрбір мүшесінің кәсіби даму бағдарламасын бекітеді. Осы бағдарламаның орындалуын бақылау кеңесінің хатшысы қамтамасыз етеді.
3. Байқау кеңесінің бірінші рет сайланған мүшелері тағайындалғаннан кейін қызметке кірісу бағдарламасынан өтеді. Байқау кеңесінің мүшелері жұмысқа кірісу барысында олардың құқықтары мен міндеттерімен, Кәсіпорын қызметінің негізгі аспектілерімен және құжаттармен, соның ішінде ең үлкен тәуекелдерге қатысты құжаттармен танысады.
4. Байқау кеңесінің төрағасы байқау кеңесінің жұмысына жалпы басшылықты жүзеге асырады, байқау кеңесінің оның негізгі функцияларын толық және тиімді жүзеге асыруын қамтамасыз етеді және байқау кеңесінің мүшелері, меншік иесі және Кәсіпорынның атқарушы органы арасында конструктивті диалог құруды қамтамасыз етеді.

Байқау кеңесінің төрағасы Кәсіпорынның ұзақ мерзімді құндылығының өсуіне және тұрақты дамуына ұмтылатын, ішкі және сыртқы сын-қатерлерге дер кезінде және тиісті кәсіби деңгейде жауап беруге қабілетті кәсіби мамандардың бірыңғай командасын құрады.

Байқау кеңесі төрағасының міндетін атқару үшін кандидаттың кәсіби біліктілігімен және тәжірибесімен қатар көшбасшылық, ынталандыру, әртүрлі көзқарастар мен тәсілдерді түсіну сияқты қасиеттері бар, жанжалды жағдайларды шешу дағдылары бар.

Кәсіпорынның байқау кеңесі төрағасының және атқарушы органының функциялары бөлінген және Кәсіпорын Жарғысында, Кәсіпорынның ішкі құжаттарында бекітілген. Атқарушы органның басшысы Кәсіпорынның байқау кеңесінің төрағасы болып сайлана алмайды.

Байқау кеңесі төрағасының негізгі функцияларына мыналар жатады:

1. байқау кеңесінің отырыстарын жоспарлау және күн тәртібін белгілеу;
2. бақылау кеңесі мүшелерінің шешім қабылдау үшін толық және өзекті ақпаратты уақтылы алуын қамтамасыз ету;
3. байқау кеңесінің назарын стратегиялық мәселелерді қарауға аударуды және байқау кеңесінің қарауына жататын ағымдағы (операциялық) сипаттағы мәселелерді барынша азайтуды қамтамасыз ету;
4. күн тәртібіндегі мәселелерді талқылауға жеткілікті уақыт бөлу, жан-жақты және терең қарау, ашық талқылауды ынталандыру, келісілген шешімдерге қол жеткізу арқылы байқау кеңесінің отырыстарын өткізудің тиімділігін қамтамасыз ету;
5. негізгі стратегиялық шешімдерді қабылдау кезінде меншік иесімен дұрыс қарым-қатынас пен өзара іс-қимылды құру;
6. байқау кеңесі мен меншік иесінің қабылданған шешімдерінің тиісінше орындалуына мониторинг пен қадағалауды қамтамасыз ету;
7. корпоративтік қақтығыстар туындаған жағдайда, оларды шешу және ұйымның қызметіне теріс әсер етуді барынша азайту бойынша шаралар қабылдау және егер мұндай жағдайларды өз бетімен шешу мүмкін болмаса, меншік иесін уақтылы хабардар ету.

# Параграф 5. Байқау кеңесі мүшелерінің сыйақысы

1. Кәсіпорынның Байқау кеңесі мүшелерінің қызметін бағалауды жыл сайын Кәсіпорынның аудиттелген қаржылық есептілігі бекітілгеннен кейін күнтізбелік алпыс күн ішінде меншік иесі лауазымдағы бір жылдағы қызметінің нәтижелері бойынша Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрінің 2015 жылғы 20 ақпандағы № 115 бұйрығымен бекітілген Байқау кеңесі мүшелерінің қызметін бағалау және байқау кеңесі мүшелеріне сыйақы төлеу лимиттерін айқындау ережелеріне сәйкес жүргізеді.
2. Байқау кеңесiнiң мүшелерiне сыйақы төлеудiң мөлшерi мен шарттарын айқындау Меншiк иесiнiң айрықша құзыретiне жатады.

Кәсіпорынның байқау кеңесінің кадрлары және сыйақы жөніндегі комитеті (бар болса) байқау кеңесінің мүшелеріне сыйақы мөлшері туралы ұсыныстар енгізеді.

1. Сыйақы мөлшері байқау кеңесінің мүшелерін тарту, тиімді жұмыс істеу, сақтау және ынталандыру үшін жеткілікті болуы керек.
2. Кәсіпорында байқау кеңесі мүшелерінің сыйақысын төлеудің ашық саясаты болуы керек. Байқау кеңесі мүшелерінің сыйақысының мөлшері олардың жұмысына бөлетін уақытына және байқау кеңесі мүшелерінің өз міндеттерін орындау сапасына сәйкес болуы керек.
3. Байқау кеңесінің мүшелеріне сыйақы төлеу талаптары олармен жасалған шарттарда және Кәсіпорынның ішкі құжаттарында көрсетіледі.
4. Мемлекеттiк қызметшiлер болып табылатын Кәсіпорынның байқау кеңесiнiң мүшелерiне, меншiк иесiнiң өкiлдерiне, сондай-ақ Кәсіпорынның байқау кеңесiнiң мүшесiне - Кәсіпорынның атқарушы органының басшысына сыйақы төленбейді.
5. Кәсіпорынның байқау кеңесінің және атқарушы органының мүшелеріне сыйақы төлеу туралы ақпаратты ашу оларды Кәсіпорынның ресми сайтында орналастыру арқылы жүзеге асырылады.

# Параграф 10. Байқау кеңесінің қызметін ұйымдастыру

1. Байқау кеңесінің қызметі тиімділік, белсенділік, адалдық, және жауапкершілік принциптеріне негізделеді.
2. Байқау кеңесінің отырыстарын дайындау және өткізу оның қызметінің тиімділігіне ықпал етеді. Өз міндеттерін орындау үшін байқау кеңесінің мүшелеріне толық, өзекті және уақтылы ақпаратқа қол жеткізу қамтамасыз етілген.
3. Байқау кеңесі Кәсіпорынның құжаттарында белгіленген байқау кеңесінің отырыстарын дайындау және өткізу тәртібін сақтайды.
4. Байқау кеңесінің отырыстары күнтізбелік жыл басталғанға дейін байқау кеңесі бекітетін жұмыс жоспарына сәйкес өткізіледі, онда қаралатын мәселелердің тізбесі және отырыстар өткізу кестесі қамтылады.
5. Байқау кеңесінің және оның комитеттерінің отырыстары көзбе-көз немесе сырттай дауыс беру арқылы өткізіледі. Қадағалау кеңесіне сырттай дауыс беру арқылы отырыстардың санын қысқарту ұсынылады.
6. Стратегиялық сипаттағы мәселелер бойынша шешімдерді қарау және қабылдау тек көзбе-көз дауыс беру арқылы Байқау кеңесінің отырыстарында жүзеге асырылады.
7. Байқау кеңесiнiң мүшелерi (байқау кеңесi мүшелерiнiң жалпы санынан 30 %-дан аспайтын) байқау кеңесiнiң отырысына жеке қатысу мүмкiндiгi болмаған жағдайда, Байқау кеңесі және оның комитеттері отырысының екi нысанының үйлесiмдiлiгi болуы мүмкін.
8. Қатыспаған Байқау кеңесінің мүшесі қаралатын мәселелерді талқылауға техникалық байланыс құралдарын пайдалана отырып қатыса алады және жазбаша түрде өз пікірін бере алады.
9. Байқау кеңесі отырыстарының жиілігі жылына кемінде төрт отырысты құрайды.
10. Жан-жақты және мазмұнды талқылауды және уақтылы және сапалы шешімдер қабылдауды қамтамасыз ету мақсатында жыл ішінде қарауға жоспарланған мәселелер біркелкі бөлінеді.
11. Байқау кеңесінің отырыстарына материалдар кемінде он жұмыс күні бұрын жіберіледі.
12. Маңызды мәселелер тізбесіне басқалармен қатар даму жоспары, атқарушы орган бойынша ТНК, жылдық есеп кіреді.
13. Байқау кеңесi отырысының күн тәртiбiне материалдары белгiленген мерзiмдер бұзыла берiлген мәселелер енгiзiлмейдi. Күн тәртібіне мерзімдері бұзылған мәселелер енгізілген жағдайда, байқау кеңесінің төрағасына осы қажеттіліктің толық негіздемесі ұсынылады. Мерзімдерді бұза отырып, күн тәртібіне мәселелерді енгізуге байланысты мән-жай байқау кеңесі хатшысының қызметін бағалау кезінде ескеріледі.
14. Байқау кеңесі толық, сенімді және сапалы ақпарат негізінде шешімдер қабылдайды. Байқау кеңесінің тиімді және уақтылы шешімдер қабылдауы үшін келесі шарттар қамтамасыз етіледі:
15. Байқау кеңесіне ұсынылатын материалдардың, ақпараттың, құжаттардың жоғары сапасы (қажет болған жағдайда, Байқау кеңесі мүшелерінің тілді меңгеру деңгейіне қарай басқа тілдерге аудармасын қоса алғанда);
16. қажет болған жағдайда сарапшылардың (ішкі және сыртқы) қорытындысын алу. Сарапшыларды тарту байқау кеңесін шешім қабылдау жауапкершілігінен босатпайды;
17. бақылау кеңесінде, әсіресе маңызды және күрделі мәселелерді талқылауға арналған уақыт;
18. мәселелерді уақтылы қарау;

шешімдерде алдағы іс-шаралар жоспары, орындау мерзімдері және жауапты тұлғалар көзделеді.

1. Байқау кеңесі шешімдерінің сапасына келесі факторлар кері әсер етеді:
   1. отырыста байқау кеңесінің бір немесе бірнеше мүшелерінің басым болуы, бұл бақылау кеңесінің басқа мүшелерінің талқылауларына толық қатысуын шектеуі мүмкін;
   2. тәуекелдерге формальды қатынас;
   3. жеке мүдделерге ұмтылу және төмен этикалық нормалар;
   4. нақты және белсенді талқылаусыз бақылау кеңесінің отырысында формальды шешім қабылдау;
   5. ымырасыздық позициясы (икемділіктің болмауы) немесе дамуға ұмтылудың болмауы (қазіргі жағдайға қанағаттану);
   6. әлсіз ұйымдастырушылық мәдениет;
   7. ақпараттың және/немесе талдаудың болмауы.
2. Байқау кеңесінің мүшелері шешім қабылдау үшін қажетті күн тәртібіндегі мәселелер бойынша қосымша ақпаратты сұрата алады.
3. Байқау кеңесінің әрбір мүшесі өзі мүше болып табылатын байқау кеңесінің және комитеттің отырыстарына қатысады. Бұл нормадан ауытқуға байқау кеңесі туралы ережеде көзделген ерекше жағдайларда жол беріледі.
4. Байқау кеңесінің отырысы заңды болып табылады, ал кворум шарттары оның өткізілетін уақыты мен орны туралы Кәсіпорынның байқау кеңесінің барлық мүшелеріне хабарланған жағдайда, ал Кәсіпорынның байқау кеңесі мүшелерінің жартысынан астамы жиналысқа қатысатын болса орындалады.
5. Сондай-ақ күн тәртібіндегі мәселелер бойынша кворум мен дауыс беру нәтижелерін анықтау кезінде Кәсіпорынның байқау кеңесінің отырысына қатыспаған мүшесінің жазбаша пікірі ескеріледі.
6. Байқау кеңесiнiң отырысында шешiмдер, егер Қазақстан Республикасының заңнамасында, Кәсіпорын Жарғысында немесе бақылау кеңесінің отырыстарын шақыру және өткізу тәртібін айқындайтын iшкi құжаттарында өзгеше көзделмесе, отырысқа қатысушы байқау кеңесi мүшелерiнiң көпшiлiк даусымен қабылданады.
7. Байқау кеңесінің отырысында мәселелерді шешу кезінде байқау кеңесінің әрбір мүшесі бір дауысқа ие. Қазақстан Республикасының заңнамасында немесе Кәсіпорын Жарғысында көзделген жағдайларды қоспағанда, Кәсіпорынның байқау кеңесі мүшесінің дауыс құқығын басқа тұлғаға, оның ішінде Кәсіпорынның байқау кеңесінің басқа мүшесіне беруге жол берілмейді.
8. Кәсіпорынның Байқау кеңесі шешімдер қабылдаған кезде, байқау кеңесі мүшелерінің дауыстары тең болған жағдайда, шешуші дауыс құқығы Кәсіпорынның байқау кеңесінің төрағасына тиесілі.
9. Байқау кеңесінің қарауына енгізілген мәселе бойынша мүдделі байқау кеңесінің мүшесі осы мәселені талқылауға және дауыс беруге қатыспайды, ол туралы байқау кеңесі отырысының хаттамасында тиісті жазба жасалады.
10. Байқау кеңесі бұрын қабылданған шешімдерді қайта қарауы мүмкін. Шешім және оны қабылдау процесі талдауға жатады. Бұрын қабылданған шешімдерді қайта қарау Байқау кеңесі оның қызметін бағалау кезінде жүзеге асырылады.

# Параграф 11. Байқау кеңесінің қызметін бағалау

1. Байқау кеңесінің, комитеттердің және байқау кеңесінің мүшелерінің қызметі жыл сайынғы негізде бағаланады. Бұл ретте үш жылда бір реттен кем емес бағалау тәуелсіз кәсіби ұйымды тарта отырып жүргізіледі.
2. Бағалау байқау кеңесінің және оның әрбір мүшесінің Кәсіпорынның ұзақ мерзімді құндылығының өсуіне және тұрақты дамуына қосқан үлесін анықтауға, сондай-ақ салаларды анықтауға және жақсарту шараларын ұсынуға мүмкіндік береді. Бағалау нәтижелері Байқау кеңесінің мүшелері қайта сайланған немесе өкілеттіктерін мерзімінен бұрын тоқтатқан кезде есепке алынады.
3. Бағалау – байқау кеңесінің және оның жекелеген мүшелерінің кәсібилігін арттырудың негізгі құралдарының бірі. Бағалау байқау кеңесінің тәуелсіз мүшелері үшін де, Меншік иесі мен Кәсіпорын өкілдері үшін де жүргізіледі.
4. Бағалау жүйелілік, жан-жақтылық, үздіксіздік, шынайылық, құпиялылық принциптері бойынша жүзеге асырылады.
5. Байқау кеңесінің, оның комитеттерінің және байқау кеңесі мүшелерінің қызметін бағалау процесі, мерзімдері мен тәртібі Кәсіпорынның ішкі құжаттарымен реттелуі мүмкін.
6. Бағалау келесі мәселелерді қарастыруды қамтиды:
7. Кәсіпорын алдында тұрған міндеттер контекстінде бақылау кеңесі құрамының оңтайлылығы (дағдылар, тәжірибе теңгерімі, құрамның әртүрлілігі, объективтілік);
8. Кәсіпорынның негізгі міндеттерін, мәселелерін және құндылықтарын пайымдаудың анықтығы;
9. сабақтастық және даму жоспарлары;
10. бақылау кеңесінің біртұтас орган ретінде жұмыс істеуі, Кәсіпорын қызметіндегі бақылау кеңесі мен атқарушы органның рөлі;
11. байқау кеңесінің Кәсіпорын меншік иесімен, атқарушы органымен және лауазымды тұлғаларымен өзара іс-қимылының тиімділігі;
12. байқау кеңесі мүшелерінің әрқайсысының тиімділігі;
13. Байқау кеңесі комитеттері қызметінің тиімділігі және олардың байқау кеңесімен, атқарушы органмен өзара іс-қимылы;
14. байқау кеңесіне ұсынылатын ақпарат пен құжаттардың сапасы;
15. бақылау кеңесіндегі, комитеттердегі талқылаулардың сапасы;
16. байқау кеңесі хатшысы қызметінің тиімділігі;
17. процестер мен құзыреттердің анықтығы;
18. тәуекелдерді анықтау және бағалау процесі;
19. меншік иесімен және басқа да мүдделі тұлғалармен өзара іс-қимыл.
20. Бағалауды кадрлар және сыйақылар жөніндегі комитеттің (бар болса) тиісті бағалауын ескере отырып, жыл сайынғы негізде байқау кеңесі жүргізеді. Бағалау әдістері – өзін-өзі бағалау немесе бағалау сапасын арттыру үшін тәуелсіз кеңесшіні тарту. Тәуелсіз сыртқы кеңесші кемінде үш жылда бір рет тартылады.
21. Бағалау нәтижелері Меншік иесінің байқау кеңесінің бүкіл құрамын немесе оның жеке мүшесін қайта сайлауы, байқау кеңесінің құрамын және байқау кеңесінің мүшелеріне сыйақы мөлшерін қайта қарауы үшін негіз болып табылады. Байқау кеңесінің жекелеген мүшелерінің қызметінде елеулі кемшіліктер анықталған жағдайда, байқау кеңесінің төрағасы меншік иесімен кеңеседі.
22. Байқау кеңесі өзінің жылдық есебінде байқау кеңесінің қызметін бағалаудың жүргізілу тәсілін және оның нәтижелері бойынша қабылданған шараларды көрсетеді.
23. Меншiк иесi өз бетiнше немесе тәуелсiз консультант тарта отырып, байқау кеңесiнiң өзінің бағалауын жүргiзе алады. Меншік иесі жүргізген бағалауда Кәсіпорын қызметінің нәтижелері және ТНК орындалуы ескеріледі.

# Параграф 12. Кәсіпорын байқау кеңесінің хатшысы

1. Байқау кеңесiнiң қызметiн және атқарушы органның меншiк иесiмен өзара iс-қимылын тиiмдi ұйымдастыру мақсатында байқау кеңесi байқау кеңесiнiң хатшысын тағайындайды.
2. Байқау кеңесiнiң хатшысын тағайындау, өкiлеттiк мерзiмiн айқындау, өкiлеттiктерiн мерзiмiнен бұрын тоқтату, сондай-ақ лауазымдық жалақысының мөлшерiн және оған ақы төлеу шарттарын айқындау Байқау кеңесiнiң құзыретiне жатады.
3. Байқау кеңесінің хатшысы өз міндеттерін толық жұмыс күні режимінде жүзеге асырады. Бақылау кеңесінің хатшысы білікті болып табылады, Жарғыға, осы Кодекске және Кәсіпорынның басқа да ішкі нормативтік құжаттарына сәйкес Кәсіпорын органдарының нақты өзара іс-қимылын қамтамасыз етеді, сондай-ақ корпоративтік басқаруды дамытудың жаңа тенденциялары туралы хабардар етеді.
4. Байқау кеңесiнiң отырысын өткiзу және шешiмдер қабылдау тәртiбiнiң тиiсiнше сақталуын қамтамасыз ету байқау кеңесiнiң хатшысына жүктеледi.
5. Байқау кеңесінің хатшысы Кәсіпорынның тиісті органдарының меншік иесінің өтініштерін тиісті түрде қарауын және меншік иесі құқықтарының бұзылуына байланысты корпоративтік жанжалдарды шешуді қамтамасыз етеді. Кәсіпорын органдарының мұндай өтініштерді уақтылы қарауын бақылау байқау кеңесінің хатшысына жүктеледі.
6. Байқау кеңесінің хатшысы сондай-ақ осы Кодекстің принциптері мен ережелерін сақтау туралы есеп жасайды, ол Кәсіпорынның жылдық есебіне енгізіледі. Бұл есепте Кодекстің сақталмаған принциптері мен ережелерінің тізбесі тиісті түсіндірмелермен көрсетіледі.
7. Корпоративтік басқару саласындағы үздік әлемдік тәжірибеге мониторингті жүзеге асырады және Кәсіпорында корпоративтік басқару тәжірибесін жетілдіру бойынша ұсыныстар енгізеді.
8. Байқау кеңесiнiң хатшысы Кәсіпорын органдары арасында уақтылы ақпарат алмасуды қамтамасыз етуге, сондай-ақ Байқау кеңесiнiң мүшелерiн қызметке қабылдау процесiне жәрдемдесуге тиiс.
9. Байқау кеңесінің хатшысы корпоративтік басқарудың барлық мәселелері бойынша байқау кеңесінің барлық мүшелері үшін консультациялар ұйымдастыруға жауапты.
10. Байқау кеңесі хатшысының мәртебесі, функциялары мен міндеттері Жарғыда, осы Кодексте, Байқау кеңесі бекітетін Байқау кеңесінің хатшысы туралы ережеде және Кәсіпорынның басқа да ішкі құжаттарында айқындалады.
11. Мүдделер қақтығысы туындаған жағдайда, байқау кеңесінің хатшысы осы ақпаратты байқау кеңесі төрағасының назарына жеткізеді.
12. Байқау кеңесінің хатшысы лауазымына жоғары заңгерлік немесе экономикалық білімі бар және корпоративтік басқару саласында кәсіби даярлығы, корпоративтік басқару саласында жұмыс өтілі, мамандығы бойынша кемінде 2 жыл, оның ішінде басшы лауазымында кемінде 1 жыл жұмыс өтілі бар, мінсіз іскерлік беделі, бақылаушы тұлғамен немесе Кәсіпорынның атқарушы органымен байланысты Кәсіпорынға қатыстылығы жоқ тұлға тағайындалады.
13. Байқау кеңесі отырыстарды дайындау мен өткізудің тиімділігін арттыру мақсатында байқау кеңесінің мүшелеріне ұсынылатын материалдардың толықтығы мен пайдалылығын мерзімді түрде талқылайды. Осы талқылаулардың нәтижелері байқау кеңесі хатшысының қызметін бағалау үшін негіз болады.
14. Байқау кеңесінің хатшысына қатысты Кәсіпорын қызметке қабылдау және мұрагерлікті жоспарлау бағдарламасын әзірлейді.

# Параграф 15. Алқалы атқарушы орган. Басқарма

1. Кәсіпорынның ағымдағы қызметіне басшылықты Басқарма жүзеге асырады.
2. Басқарма төрағасы мен мүшелері жоғары кәсіби және жеке қасиеттерге, жақсы іскерлік беделге ие және этикалық нормаларды сақтайды.
3. Басқарма төрағасының ұйымдастырушылық қабілеті бар, сонымен қатар меншік иесімен белсенді өзара іс-қимылда жұмыс істейді және олармен, байқау кеңесімен, қызметкерлермен және басқа да мүдделі тұлғалармен сындарлы диалог құрайды.
4. Қазақстан Республикасының Ұлттық экономика министрінің 2015 жылғы 2 ақпандағы № 70 бұйрығымен бекітілген Мемлекеттік кәсіпорынның басшысын тағайындау және аттестаттау, сондай-ақ оның кандидатурасын келісу ережелеріне сәйкес Басқарма төрағасын (атқарушы органның басшысы) конкурстық рәсімдерден өткеннен кейін Кәсіпорынның байқау кеңесі мүшелерінің келісілген ұсынысы негізінде Кәсіпорын меншік иесі тағайындайды.
5. Басқарма мүшелерін (басшының орынбасарларын) Кәсіпорынның байқау кеңесі мүшелерімен келісілген басқарма төрағасының ұсынысы бойынша Кәсіпорын меншік иесі қызметке тағайындайды және қызметтен босатады.
6. Кәсіпорынның меншік иесі бақылау кеңесімен келісілген ұсыну негізінде белгіленген тәртіппен басқарма төрағасының өкілеттігін тоқтата алады.
7. Басқарма байқау кеңесіне есеп береді және Кәсіпорынның күнделікті қызметіне басшылық жасайды, даму жоспарының және байқау кеңесі мен меншік иесі қабылдаған шешімдердің орындалуына жауап береді.
8. Байқау кеңесі басқарма құрамына тағайындау үшін кандидаттарды сайлайды, сондай-ақ басқарма мүшесімен еңбек шартын бұзу туралы мәселені алдын ала келіседі. Басқарма мүшелігіне кандидаттарды іздеу және іріктеу және олардың сыйақысын анықтау процесінде Кәсіпорын байқау кеңесінің кадрлар және сыйақылар жөніндегі комитеті (бар болса) негізгі рөл атқарады.
9. Басқарма мүшелігіне кандидаттар бойынша ұсыныстарды байқау кеңесінің кадрлар және сыйақы жөніндегі комитетінің қарауына (болған жағдайда) басқарма төрағасы енгізеді. Байқау кеңесі басқарма төрағасының сол бос лауазымға басқармаға ұсынған кандидатурасын екінші рет қабылдамаған жағдайда, осы бос лауазымға кандидатураны ұсыну құқығы байқау кеңесіне өтеді.
10. Кәсіпорынның басқарма төрағасы мен мүшесі үш жылға дейінгі мерзімге сайланады. Басқарма төрағасы мен мүшелерінің өкілеттік мерзімі басқарманың өкілеттік мерзімімен сәйкес келеді.
11. Кәсіпорынның басқарма төрағасы мен мүшелерін тағайындау және сыйақы төлеу процестерінің ашықтығын арттыру мақсатында байқау кеңесі Кәсіпорынның басқарма төрағасы мен мүшелерді тағайындау, сыйақы төлеу, бағалау және мұрагерлікке алу ережелерін бекітеді және бұлжытпай сақтайды.
12. Басқарма Байқау кеңесінің басшылығымен Кәсіпорынның даму жоспарын әзірлейді.

Басқарма қамтамасыз етеді:

1. Қазақстан Республикасы заңнамасының нормаларына, Кәсіпорынның Жарғысына және ішкі құжаттарына, меншік иесінің, байқау кеңесінің шешімдеріне сәйкес қызметті жүзеге асыру;
2. тәуекелдерді дұрыс басқару және ішкі бақылау;
3. Меншiк иесiнiң, байқау кеңесiнiң шешiмдерiн iске асыру үшiн ресурстарды бөлу;
4. Кәсіпорын қызметкерлерінің еңбек қауіпсіздігі;
5. Кәсіпорын қызметкерлерінің қызығушылықтары мен адалдық атмосферасын құру, корпоративтік мәдениетті дамыту.
6. Байқау кеңесі Кәсіпорын басқармасының қызметіне бақылауды жүзеге асырады. Басқарманың байқау кеңесіне тұрақты есеп беруін қамтамасыз ету және орта мерзімді даму жоспарларының орындалуы және қол жеткізілген нәтижелер туралы кеңесті тоқсанына кемінде бір рет тыңдау арқылы бақылауды жүзеге асыруға болады.
7. Басқарма бетпе-бет отырыстар өткізеді және даму жоспарының, меншік иесінің, байқау кеңесінің шешімдерінің және жедел қызметтің орындалуын талқылайды. Басқарма отырыстары тұрақты негізде өткізіледі. Сырттай отырыстарды өткізу жағдайлары шектеулі және Кәсіпорынның Жарғысында және ішкі құжаттарында белгіленген.
8. Басқарма күнтізбелік жыл басталғанға дейін мәселелер тізбесімен алдағы жылға жұмыс жоспарын қалыптастырады. Басқарма мүшелері қарау үшін тиісті сапалы материалдармен алдын ала қамтамасыз етіледі. Даму жоспарлары, инвестициялық жобалар, тәуекелдерді басқару сияқты мәселелерді қарау кезінде бірнеше отырыстарға рұқсат етіледі.

Әрбір мәселені қарастырған кезде шешім қабылдау/қабылдамаумен байланысты тәуекелдерге және олардың Кәсіпорынның құндылығы мен тұрақты дамуына әсер етуіне жеке талқылау арналады.

Басқарманың бастамасы бойынша байқау кеңесінің және меншік иесінің қарауына енгізілген барлық мәселелер басқармада алдын ала қаралып, бекітіледі.

1. Басқарма төрағасы мен мүшелері мүдделер қақтығысының туындауына жол бермейді. Мүдделер қақтығысы туындаған жағдайда олар бұл туралы байқау кеңесіне немесе басқарма басшысына алдын ала хабарлайды, бұл туралы жазбаша түрде тіркеледі және мәселе бойынша шешім қабылдауға қатыспайды.
2. Басқарма төрағасы мен мүшелері басқа ұйымдарда бақылау кеңесінің келісімімен ғана лауазымдарды атқара алады. Басқарма төрағасы басқа заңды тұлғаның атқарушы органының басшысы лауазымын атқармайды.
3. Басқарма Кәсіпорынның байқау кеңесі бекітетін Кәсіпорынның оңтайлы ұйымдық құрылымын құруды қамтамасыз етеді.
4. Ұймдық құрылым бағытталған:
5. шешімдерді қабылдау тиімділігіне;
6. Кәсіпорынның өнімділігін арттыруға;
7. шешімдерді жедел қабылдауға;
8. ұйымдастырушылық икемділікке.
9. Кәсіпорынның бос лауазымдарына кандидаттарды іріктеу ашық және айқын конкурстық рәсімдер негізінде жүзеге асырылады. Кәсіпорын қызметкерлерін мансаптық өсу, материалдық ынталандыру білім деңгейін, құзыреттілігін, жұмыс тәжірибесін және алға қойылған міндеттерге қол жеткізуді ескере отырып, меритократия принциптеріне сәйкес жүзеге асырылады. Кәсіпорын кадрлық резервті қызметкерлердің пулын қалыптастырады, олардың арасынан кейіннен орта және жоғары басшылықтың жоғары лауазымдарына тағайындаулар жүзеге асырылуы мүмкін. Қызметкерлер жыл сайынғы негізде бағаланады.
10. Кадрларды іріктеу процедурасы келесі талаптар бойынша жүзеге асырылады:
    * адамдардың кең ауқымы үшін лауазымдарды иеленудің ашықтығы мен шектеулерінің болмауы, мүмкіндіктер теңдігі қағидатын қамтамасыз ету, бұл бәсекелестіктің күшеюіне және кәсібилік пен құзыреттілік талаптарына сәйкес келетін лайықты үміткерлерді таңдауға ықпал етеді;
    * кадрларды бейтарап таңдау және протекционизмнің, қабылдаудың патронаттық жүйесінің толық болмауы (адалдық, этникалық, туыстық байланыстар және жеке достық принциптері негізінде);
    * құқықтық реттеу, оның ішінде кандидаттарды бағалаудың принциптері мен өлшемдерін бекіту мәселелерінде, шешім қабылдау кезінде субъективтілік жағдайларын болдырмайды.
11. Кәсіпорынның басқарма төрағасы мен мүшелері Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен өздерінің қызметтік міндеттерін орындамағаны және/немесе тиісінше орындамағаны үшін жауапты болады, өйткені Қазақстан Республикасының «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес туралы» Заңының 1-бабы 4) тармақшасына сәйкес мемлекеттік ұйымда немесе квазимемлекеттік сектор субъектісінде басқару функцияларын жүзеге асыратын адамдар мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілеттік берілген адамдарға теңестіріледі.

# Параграф 16. Кәсіпорынның басқарма мүшелерін бағалау және сыйақы төлеу

1. Басқарма төрағасы мен мүшелерін Кәсіпорынның меншік иесі бағалайды. Бағалаудың негізгі критерийі белгіленген ТНК көрсеткіштеріне қол жеткізу болып табылады.
2. Басқарма төрағасының және мүшелерінің ТНК-ін Кәсіпорынның меншік иесі бекітеді.
3. Бағалау нәтижелері сыйақы мөлшеріне, көтермелеуге, қайта сайлауға (тағайындауға) немесе өкілеттіктерін мерзімінен бұрын тоқтатуға әсер етеді.
4. Басқарма төрағасы мен мүшелерінің еңбекақысы тұрақты және ауыспалы бөліктен тұрады. Лауазымды жалақыны белгілеу кезінде орындалатын міндеттердің күрделілігі, қызметкердің жеке құзыреті және оның нарықтағы бәсекеге қабілеттілігі, осы тұлғаның Кәсіпорынның дамуына қосқан үлесі, ұқсас кәсіпорындардағы лауазымдық жалақы деңгейі, Кәсіпорындағы экономикалық жағдай ескеріледі.
5. Еңбек шарты мерзімінен бұрын бұзылған жағдайда сыйақы Кәсіпорынның байқау кеңесі бекіткен ішкі құжаттарға сәйкес төленеді.

# Параграф 17. Дара атқарушы орган. Кәсіпорын басшысы

1. Кәсіпорын басшысы Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрінің 2015 жылғы 2 ақпандағы № 70 бұйрығымен бекітілген Мемлекеттік кәсіпорынның басшысын тағайындау және аттестаттау, сондай-ақ оның кандидатурасын келісу ережелеріне сәйкес конкурстық рәсімдерден өткеннен кейін Кәсіпорынның Байқау кеңесі мүшелерінің келісілген ұсыныстары негізінде Кәсіпорынның меншік иесі тағайындайды.
2. Басшының орынбасарларын Кәсіпорынның Байқау кеңесі мүшелерімен келісілген атқарушы орган басшысының ұсынуы бойынша Меншік иесі қызметке тағайындайды және қызметтен босатады.
3. Кәсiпорынның меншiк иесi байқау кеңесiнiң келiсiмi бойынша белгiленген тәртiппен Кәсіпорын басшысының өкiлеттiгiн тоқтата алады.
4. Кәсіпорын басшысы Заңнамада және Кәсіпорын Жарғысында айқындалған құзыретіне сәйкес Кәсіпорынның ағымдағы қызметіне басшылықты жүзеге асыратын Кәсіпорынның атқарушы органын білдіреді.
5. Кәсіпорын басшысы меншік иесінің және байқау кеңесінің шешімдерін орындауға міндетті.
6. Кәсіпорын басшысы Кәсіпорын қызметіне қатысты Қазақстан Республикасының заңнамасымен және Жарғымен Кәсіпорынның басқа органдарының құзыретіне жатқызылмаған мәселелер бойынша шешімдер қабылдауға құқылы.
7. Кәсіпорын басшысы Қазақстан Республикасының заңнамасына, Кәсіпорынның ішкі құжаттарына сәйкес ақпараттың ашылуына және Кәсіпорын қызметін ақпараттық қамтуға жауапты болады және ішкі (қызметтік) ақпаратты қорғау мен сақталуын қамтамасыз етуге міндетті.
8. Кәсіпорын басшысы меншік иесі мен байқау кеңесі алға қойған мақсаттар мен міндеттерді іске асыру үшін қаржылық және кадрлық ресурстарды бөлуге жауапты болады.
9. Міндеттері, функциялары, Кәсіпорын басшысының, оның орынбасарларының лауазымдарына кандидаттарды іріктеу өлшемдері және олардың қызметінің тәртібі Заңнамамен, Жарғымен, осы Кодекспен және Кәсіпорынның ішкі құжаттарымен айқындалады.
10. Кәсіпорын басшысы және оның орынбасарлары Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен өздерінің қызметтік міндеттерін орындамағаны және/немесе тиісінше орындамағаны үшін жауапты болады, өйткені Қазақстан Республикасының «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес туралы» Заңының 1-бабы 4) тармақшасына сәйкес мемлекеттік ұйымда немесе квазимемлекеттік сектор субъектісінде басқару функцияларын жүзеге асыратын адамдар мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілеттік берілген адамдарға теңестіріледі.
11. Кәсіпорын басшысының жұмысы Кәсіпорынның меншік иесі бағалайды. Бағалаудың негізгі критерийі белгіленген ТНК көрсеткіштеріне қол жеткізу болып табылады.
12. ТНК Кәсіпорын меншік иесімен бекітіледі.
13. Бағалау нәтижелері сыйақы мөлшеріне, көтермелеуге, қайта сайлауға (тағайындауға) немесе өкілеттіктерін мерзімінен бұрын тоқтатуға әсер етеді.

# Параграф 18. Тұрақты даму принципі

1. Кәсіпорын оның экономикаға, экологияға және қоғамға тигізетін әсерінің маңыздылығын сезінеді, ұзақ мерзімді құндылықты арттыруға ұмтылады, мүдделі тараптардың мүдделерінің теңгерімін сақтай отырып, ұзақ мерзімді кезеңде оның тұрақты дамуын қамтамасыз етеді. Мүдделі тараптармен жауапты, ойластырылған және ұтымды өзара әрекеттесу тәсілі Кәсіпорынның тұрақты дамуына ықпал етеді.
2. Кәсіпорын ұзақ мерзімді құндылықты арттыруға, тұрақты дамуды қамтамасыз етуге және мүдделі тараптардың мүдделерінің теңгерімін сақтауға ұмтылады. Тұрақты даму саласындағы қызмет ең үздік халықаралық стандарттарға сәйкес келеді.
3. Кәсіпорын өз қызметі барысында мүдделі тұлғаларға ықпал етеді немесе олардың ықпалында болады.
4. Мүдделі тараптар Кәсіпорынның қызметіне оң да, теріс те әсер ете алады, атап айтқанда Кәсіпорын құнының өсуі, тұрақты дамуы, беделі мен имиджі, тәуекелдерді тудырады немесе азайтады. Кәсіпорын мүдделі тараптармен дұрыс әрекеттесуге үлкен мән береді.
5. Мүдделі тараптарды анықтау және олармен өзара іс-қимыл жасау кезінде Кәсіпорын мүдделі тараптарды анықтау және өзара әрекеттесу үшін халықаралық стандарттарды пайдаланады (AA стандарты 1000, Accountability Principles Standard 2008 "Мүдделі тараптармен өзара әрекеттестігі стандарты" 2011 (AA 2011 Stakeholders Engagement Standard 2011), ISO26000, осы Кодекске 1-қосымшаға сәйкес берілген Әлеуметтік жауапкершілік бойынша басшылық (Guidance on Social Responsibility), GRI (Global Reporting Initiative).
6. Кәсіпорын мүдделі тараптармен диалогты және ұзақ мерзімді ынтымақтастықты орнату бойынша шаралар қабылдайды.
7. Кәсіпорын тәуекелдерді ескере отырып, мүдделі тараптардың картасын жасайды және оларды тәуелділікке (тікелей немесе жанама), міндеттемелерге, жағдайға (қауіпті аймақтарға ерекше назар аудара отырып), ықпалға, әртүрлі (сан алуан) перспективаларға қарай жіктейді.
8. Мүдделі тараптармен өзара әрекеттесі әдістері осы Кодекске 2-қосымшаға сәйкес берілген келесі нысандарды (АА 1000 Мүдделі тараптармен өзара әрекеттесу стандарты 2011 (AA 2011 Stakeholder Engagement Standard 12011)) қамтиды.
9. Кәсіпорын ұзақ мерзімді перспективада тұрақты даму үшін өзінің экономикалық, экологиялық және әлеуметтік мақсаттарының сәйкестігін қамтамасыз етеді, оған басқалармен қатар меншік иелері мен инвесторлар үшін ұзақ мерзімді құндылықтың өсуі кіреді. Кәсіпорындағы тұрақты даму үш құрамдас бөліктен тұрады: экономикалық, экологиялық және әлеуметтік.
10. Экономикалық құраушы Кәсіпорын қызметін ұзақ мерзімді құнның өсуіне, меншік иелері мен инвесторлардың мүдделерін қамтамасыз етуге, процестердің тиімділігін арттыруға, неғұрлым озық технологияларды жасауға және дамытуға инвестицияларды ұлғайтуға, еңбек өнімділігін арттыруға бағыттайды.
11. Экологиялық құраушы биологиялық және физикалық табиғи жүйелерге әсер етуді барынша азайтуды, шектеулі ресурстарды оңтайлы пайдалануды, экологиялық таза, энергия және материалды үнемдейтін технологияларды пайдалануды, экологиялық таза өнімдерді құруды, оларды барынша азайтуды, өңдеуді және қалдықтарды жоюды қамтамасыз етеді.
12. Әлеуметтік құраушы әлеуметтік жауапкершілік принциптеріне бағытталған, ол басқалармен қатар еңбек қауіпсіздігін және қызметкерлердің денсаулығын сақтауды, әділ еңбекақыны төлеуді және қызметкерлердің құқықтарын сақтауды, персоналдың жеке дамуын, кадрлар үшін әлеуметтік бағдарламаларды іске асыруды, жаңа жұмыс орындарын ашу, демеушілік және қайырымдылық, экологиялық және ағарту іс-шараларын өткізуді қамтиды.
13. Кәсіпорын осы үш аспекті бойынша өз қызметіне және тәуекелдерге талдау жүргізеді, сондай-ақ оның нәтижелерінің мүдделі тараптарға теріс әсерін болдырмауға немесе азайтуға ұмтылады.
14. GRI 4 халықаралық стандарттары осы Кодекске 3-қосымшаға сәйкес Кәсіпорынның тұрақты дамуының санаттары мен аспектілерінің жіктелуін қамтамасыз етеді.
15. Кәсіпорын тұрақты даму саласындағы басқару жүйесін құруда, ол басқалармен қатар келесі элементтерді қамтиды:
16. байқау кеңесі, атқарушы орган және қызметкерлер деңгейінде тұрақты даму принциптеріне берілгендік;
17. ішкі және сыртқы жағдайды үш құрамдас бөлікте талдау (экономика, экология, әлеуметтік мәселелер);
18. әлеуметтік, экономикалық және экологиялық салалардағы тұрақты даму саласындағы тәуекелдерді анықтау;
19. мүдделі тараптар картасын құру;
20. тұрақты даму саласындағы мақсаттар мен ТНК анықтау, іс-шаралар жоспарын әзірлеу және жауапты тұлғаларды анықтау;
21. тұрақты дамуды тәуекелдерді басқаруды, жоспарлауды, адам ресурстарын басқаруды, инвестицияларды, есептілікті, операциялық және басқа қызметті қоса алғанда, негізгі процестерге, сондай-ақ даму стратегиясы мен шешімдер қабылдау процестеріне интеграциялау;
22. тұрақты даму саласында лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің біліктілігін арттыру;
23. тұрақты даму саласындағы үнемі мониторингі мен бағалауы, мақсаттарға және ТНК-ға қол жеткізуін бағалау, түзету шараларын қабылдау, үздіксіз жетілдіру мәдениетін енгізу.
24. Кәсіпорынның байқау кеңесі мен атқарушы органы тұрақты даму саласында тиісті жүйені қалыптастыруды және оны іске асыруды қамтамасыз етеді.
25. Барлық деңгейдегі қызметкерлер мен лауазымды тұлғалар тұрақты дамуға үлес қосады.
26. Кәсіпорын тұрақты даму саласындағы іс-шаралар жоспарын мыналар арқылы әзірлейді:
27. үш негізгі бағыт бойынша ағымдағы жағдайды талдау: экономикалық, экологиялық және әлеуметтік. Бұл талдауды жүргізу кезінде ақпараттың сенімділігі, уақытылылығы және сапасы маңызды;
28. тұрақты даму саласындағы тәуекелдерді анықтау. Тәуекелдер тұрақты дамудың үш бағытына сәйкес бөлінеді, олар сонымен қатар байланысты салаларға әсер етуі және басқа да тәуекелдерді ұстауы мүмкін. Тәуекелдерді анықтау үшін Кәсіпорынға әсер етудің ішкі және сыртқы факторларына талдау жүргізіледі;
29. мүдделі тұлғаларды және олардың қызметке ықпалын анықтау;
30. мақсаттарды, сондай-ақ мүмкіндігінше мақсаттылы көрсеткіштерді, үш құрамдас бөлікте ұйымның қызметін жақсарту және жетілдіру шараларын, жауапты тұлғаларды, ресурстарды және орындау мерзімдерін анықтау;
31. мақсаттардың, мақсаттылы көрсеткіштерге қол жеткізу жөніндегі іс-шаралардың іске асырылуын тұрақты мониторингілеу және бағалау;
32. кері байланыс алу, мүдделі тараптармен жүйеленген және сындарлы өзара іс-қимыл;
33. қалыптасқан жоспарды іске асыру;
34. үздіксіз мониторинг және тұрақты есеп беру;
35. жоспардың тиімділігін талдау және бағалау, қорытындылау және түзету және жақсарту шараларын қабылдау.
36. Тұрақты даму мыналарға біріктірілген:
37. басқару жүйесіне;
38. стратегиялық даму жоспарына;
39. тәуекелдерді басқаруды, жоспарлауды, орта мерзімді (бес жылдық даму жоспары) және қысқа мерзімді (жылдық бюджеттік) кезеңдерді), есеп беруді, тәуекелдерді басқаруды, адам ресурстарын басқаруды, инвестицияларды, операциялық және басқа қызметті қоса алғанда, негізгі процестер, сондай-ақ байқау кеңесі мен атқарушы органнан бастап қарапайым қызметкерлерге дейін барлық деңгейлерде шешім қабылдау процестері.
40. Тұрақты даму саласындағы басқару жүйесі тұрақты даму саласындағы принциптері, стандарттарды және тиісті саясаттар мен жоспарларды іске асыру үшін әрбір органның және барлық қызметкерлердің рөлдерін, құзыреттерін, жауапкершілігін айқындайды және шоғырландырады.
41. Кәсіпорынның байқау кеңесі тұрақты дамуды енгізу үшін стратегиялық басшылық пен бақылауды жүзеге асырады. Кәсіпорынның атқарушы органы тиісті ісшаралар жоспарын жасайды және байқау кеңесіне қарастыруға енгізеді.
42. Тұрақты даму мәселелерін дайындау үшін комитет құрылады немесе бұл функциялар тұрақты даму мәселелері жөніндегі байқау кеңесінің жанындағы жұмыс істеп тұрған комитеттердің бірінің құзыретіне беріледі.
43. Кәсіпорын тұрақты даму мәселелері бойынша арнайы оқыту және біліктілікті арттыру бағдарламаларын іске асырады. Оқыту тұрақты дамуды жүзеге асырудың тұрақты элементі болып табылады. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары тұрақты даму және мәдениетті өзгерту принциптерін, қызметті жүзеге асыру және міндеттерді орындау кезінде мінез-құлықты түсіну мен ұстану негізінде қызметкерлерді тұрақты дамуға тартуға жәрдемдеседі.
44. Тұрақты даму принциптерін енгізудің артықшылықтарына мыналар жатады:
45. инвестицияларды тарту – әлемдік тәжірибеде инвестициялық тартымдылықты айқындау кезінде инвесторлар тұрақты даму саласындағы тиімділікті ескереді;
46. басқару тиімділігін арттыру және тәуекелдерді азайту – экологиялық және әлеуметтік аспектілерді басқару шешімдерін қабылдау процесіне біріктіру жоспарлау көкжиектерін кеңейтуге және тәуекелдер мен мүмкіндіктердің анағұрлым әртүрлі спектрін есепке алуға мүмкіндік береді, бұл бизнестің тұрақты дамуы үшін алғышарттарды жасайды;
47. тиімділікті арттыру – заманауи технологияларды енгізу бәсекеге қабілеттілігіңіз бен тиімділігіңізді арттыра отырып, инновациялық өнімдер мен қызметтерді жасауға мүмкіндік береді;
48. беделді нығайту – корпоративтік имиджді жақсарту тұрақты даму саласындағы қызметтің тікелей нәтижесі болып табылады, ол бренд құнын арттырады және сенімділікті қалыптастырады, сондай-ақ іскерлік серіктестермен өзара іс-қимыл сапасына оң әсер етеді;
49. ішкі және сыртқы мүдделі тараптардың адалдығын арттыру – тартымды еңбек жағдайларын жасау, кәсіби және мансаптық өсу үшін мүмкіндіктер келешегі бар білікті мамандарды тартуға және сақтауға мүмкіндік береді; мүдделі тараптармен тиімді диалог құру Кәсіпорын қызметі айналасында оң ортаны қалыптастыруға ықпал етеді, бұл тұтынушылар, меншік иелері, инвесторлар, мемлекеттік органдар, жергілікті тұрғындар және қоғамдық ұйымдар тарапынан түсіністік пен қолдау көрсету арқылы бизнестің тиімділігін арттыруға ықпал етеді.
50. Тұрақты даму туралы ақпаратты жеке есеп нысанында немесе Кәсіпорынның жылдық есебінің құрамында ұсынуға рұқсат етіледі.
51. Тұрақты даму бойынша есепті дайындау кезінде жалпы қабылданған халықаралық стандарттарды басшылыққа алу қажет: Халықаралық интеграцияланған есеп беру стандарты (IIRC), Global Reporting Initiative (GRI) тұрақты даму туралы есеп беру нұсқаулары, AA1000 Social and Ethical Accountability қызметтің экономикалық, әлеуметтік және экологиялық аспектілерн басқару саласындағы стандарт, сондай-ақ оның қызметтiк, коммерциялық және заңмен қорғалатын өзге де құпияларды құрайтын мәлiметтердi қорғауды ескере отырып, оның мүдделi тұлғалардың мүдделерiне тигiзiлетiн әсерiн ескередi.
52. Тұрақты даму туралы есепті байқау кеңесі бекітеді және корпоративтік интернет-ресурста орналастыру және/немесе қағаз жеткізгіште ұсыну арқылы мүдделі тараптардың назарына жеткізіледі.
53. Тұрақты даму саясатын мүдделі тараптардың назарына жеткізу мақсатында Кәсіпорынның интернет-ресурсында қызметтің осы саласына арналған жеке бөлім бар.
54. Кәсіпорын серіктестермен тиісті шарттарға (келісімдерге, келісімшарттарға) тұрақты даму принциптері мен стандарттарын енгізу және сақтау мәселелерін талқылайды.
55. Егер Кәсіпорын серіктестердің экономикаға, экологияға және қоғамға теріс әсер етуімен байланысты тәуекелді анықтаса, Кәсіпорын және/немесе ұйым мұндай әсерді тоқтатуға немесе болдырмауға бағытталған шараларды қабылдайды.
56. Әріптес тұрақты дамудың принциптері мен стандарттарын қабылдамаған немесе тиісінше орындамаған жағдайда осы серіктестің Кәсіпорын үшін маңыздылығы және оған ықпал ету шараларының бар-жоғы және оны ауыстыру мүмкіндігі ескеріледі.

# Параграф 19. Тәуекелдерді басқару

1. Кәсіпорында Кәсіпорынның өзінің стратегиялық және операциялық мақсаттарына қол жеткізуін қамтамасыз етуге бағытталған және Кәсіпорынның бақылау кеңесі мен атқарушы органымен құрылған ұйымдық саясаттың, рәсімдердің, мінез-құлық нормаларының және әрекеттерінің, әдістері мен басқару тетіктерінің жиынтығы болып табылатын тиімді жұмыс істейтін тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін құрылады:
2. Кәсіпорын құнының өсуі, кірістілік және олармен байланысты тәуекелдер арасындағы оңтайлы теңгерім;
3. қаржылық-шаруашылық қызметінің тиімділігі және Кәсіпорынның қаржылық тұрақтылығына қол жеткізу;
4. активтерді сақтау және Кәсіпорынның ресурстарын тиімді пайдалану;
5. қаржылық және басқарушылық есептіліктің толықтығы, сенімділігі және дұрыстығы;
6. Қазақстан Республикасы заңнамасының және Кәсіпорынның ішкі құжаттарының талаптарын сақтау;
7. алаяқтықтың алдын алу және негізгі және қосалқы бизнес-процестердің жұмыс істеуіне тиімді қолдау көрсету және қызмет нәтижелерін талдау үшін тиісті ішкі бақылау.
8. Кәсіпорынның байқау кеңесі осы жүйенің мақсаттарына негізделе отырып, тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін ұйымдастырудың принциптері мен тәсілдерін айқындайтын ішкі құжаттарды бекітеді.
9. Кәсіпорында тәуекелдерді басқарудың және ішкі бақылаудың тиімді жүйесін ұйымдастыру Кәсіпорын қызметкерлері, басшылығы, органдары шешім қабылдаған кезде тәуекелдер деңгейінің негізділігі мен қолайлылығын түсінуін қамтамасыз ете алатын басқару жүйесін құруға бағытталған, тәуекелдерге жылдам әрекет ету, негізгі және қосалқы бизнес-процестер мен күнделікті операцияларды бақылауды жүзеге асыру және кез келген елеулі кемшіліктер туралы басшылықтың тиісті деңгейіне жедел хабарлау.
10. Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылаудың тиімді жүйесін ұйымдастырудың принциптері мен тәсілдері мыналарды көздейді:
11. тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің мақсаттары мен міндеттерін айқындау;
12. шешім қабылдаудың барлық деңгейлерін қамтитын және тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін әзірлеу, бекіту, қолдану және бағалау процесінде тиісті деңгейдің рөлін ескере отырып, тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің ұйымдық құрылымы;
13. тәуекелдерді басқару процесін ұйымдастыруға қойылатын талаптар (тәуекелдерді айқындау тәсілдері, тәуекелдерді сәйкестендіру және бағалау тәртібі, әрекет ету әдістерін анықтау, мониторинг);
14. ішкі бақылау жүйесін ұйымдастыруға және бақылау рәсімдерін жүргізуге қойылатын талаптар (ішкі бақылау жүйесінің негізгі бағыттары мен негізгі құрамдас бөліктерінің сипаттамалары, ішкі бақылау саласындағы тиімділікті бағалау және есептілік тәртібі).
15. Кәсіпорынның ішкі құжаттарында Кәсіпорынның байқау кеңесі мен атқарушы органының шоғырландырылған негізде тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің тиімді жұмыс істеуін ұйымдастыру және қамтамасыз ету жауапкершілігі белгіленеді.
16. Кәсіпорынның әрбір тұлғасы шешім қабылдау кезінде тәуекелдердің дұрыс ескерілуін қамтамасыз етеді.
17. Кәсіпорынның атқарушы органы тиісті біліктілігі мен тәжірибесі бар қызметкерлердің тәуекелдерді басқару рәсімдерін орындауын қамтамасыз етеді.
18. Кәсіпорынның атқарушы органы:
19. тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау саласындағы байқау кеңесі бекітетін ішкі құжаттарды әзірлеуді және енгізуді қамтамасыз етеді;
20. тәуекелдерді басқару және ішкі бақылаудың өзіне жүктелген принциптері мен рәсімдерін практикалық енгізу және үздіксіз енгізу арқылы тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін құруды және тиімді жұмыс істеуін қамтамасыз етеді;
21. тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін ұйымдастыру саласындағы байқау кеңесі шешімдерінің және тексеру комиссиясының ұсынымдарының орындалуына жауапты;
22. ішкі құжаттардың талаптарына сәйкес тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесіне мониторингті жүзеге асырады;
23. сыртқы және ішкі кәсіпкерлік ортадағы өзгерістерді ескере отырып, тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау процестері мен рәсімдерін жетілдіруді қамтамасыз етеді.
24. Ішкі бақылау принциптерін іске асыру және тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің тиімділігін қамтамасыз ету мақсатында Кәсіпорын басқармасы төменгі деңгейдегі басшылар және/немесе құрылымдық бөлімшелердің басшылары арасында тәуекелдерді басқару және ішкі бақылаудың нақты рәсімдері бойынша өкілеттіктерді, міндеттерді және жауапкершілікті бөледі.
25. Құрылымдық бөлімшелердің басшылары өздерінің функционалдық міндеттеріне сәйкес Кәсіпорынның өздеріне жүктелген функционалдық бағыттары бойынша тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін әзірлеуге, құжаттандыруға, енгізуге, мониторингіне және дамуына жауапты болады.
26. Кәсіпорындағы тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің ұйымдық құрылымы (қызмет ауқымы мен ерекшеліктеріне байланысты) тәуекелдерді басқаруға және ішкі бақылауға жауапты құрылымдық бөлімшенің болуын көздейді (немесе бұл функциялар ішкі аудит қызметіне жүктелуі мүмкін), оның міндеттері мыналарға жатады:
27. тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау процестерін жалпы үйлестіру;
28. тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау саласындағы әдістемелік құжаттарды әзірлеу және тәуекелдерді сәйкестендіру, құжаттандыру, енгізу, мониторингтеу және негізгі ресімдерді жетілдіру, оларға әрекет ету бойынша іс-шаралар жоспарын әзірлеу тәуекелдер мен ішкі бақылау жүйесін жетілдіру бойынша іс-шаралар жоспарлары, олардың орындалуы туралы есептер процесінде бизнес-процестердің иелері мен қызметкерлеріне әдістемелік қолдау көрсету;
29. тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау саласында қызметкерлерді оқытуды ұйымдастыру;
30. тәуекелдер портфелін талдау және ден қою стратегиясы бойынша ұсыныстар әзірлеу және тиісті тәуекелдерді басқаруға қатысты ресурстарды қайта бөлу;
31. тәуекелдер бойынша шоғырландырылған есептілікті қалыптастыру;
32. құрылымдық бөлімшелердің тәуекелдерді басқару процесіне жедел бақылауды жүзеге асыру;
33. Кәсіпорынның байқау кеңесіне және/немесе атқарушы органына тәуекелдерді басқару жүйесінің жай-күйі, бар қауіптер және олардың алдын алу/теңестіру бойынша ұсыныстарды дайындау және хабардар ету.
34. Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау функциясына жауапты басшы оның тәуелсіздігі мен объективтілігін қамтамасыз ететін тәуекелдің иесі болып табылмайды. Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау функцияларын экономикалық жоспарлаумен, корпоративтік қаржымен, қазынашылықпен және инвестициялық шешімдер қабылдаумен байланысты функциялармен біріктіру мүмкін емес. Мүдделердің елеулі қақтығысы болмаса, басқа функциялармен біріктіруге рұқсат етіледі.
35. Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесі барлық елеулі тәуекелдерді анықтау, бағалау және мониторингілеу, сондай-ақ тәуекелдер деңгейін төмендету бойынша уақтылы және барабар шаралар қабылдау тәртібін көздейді.
36. Тәуекелдерді басқару рәсімдері жаңа тәуекелдерге жедел ден қоюды, оларды анықтауды және тәуекел иелерін анықтауды қамтамасыз етеді. Кәсіпорынның бәсекелестік немесе экономикалық ортасындағы күтпеген өзгерістер болған жағдайда тәуекелдер картасы қайта бағаланады және оның тәуекел-тәбетіне сәйкес келеді.
37. Байқау кеңесі Кәсіпорынның ішкі құжаттарымен тіркелетін тәуекелге тәбеттің жалпы деңгейін және негізгі тәуекелдерге төзімділік деңгейлерін бекітеді.
38. Негізгі тәуекелдерге төзімділік деңгейлері маңызды оқиғалар болған жағдайда қайта қаралады. Күнделікті қызметте тәуекелдерді шектеу үшін лимиттер белгіленеді.
39. Кәсіпорынға тән тәуекелдерді біртұтас және нақты түсіну үшін жыл сайын тәуекелдерді сәйкестендіру және бағалау жүргізіледі, олар байқау кеңесі бекітетін тәуекелдер тізілімінде, тәуекелдер картасында, тәуекелдерге ден қою бойынша іс-шаралар жоспарында (үдерістерді жетілдіру, минимизациялау стратегиялары) көрсетіледі.

Тәуекелдер тізбесін қарау кезінде байқау кеңесі олардың стратегиялық мақсаттарды іске асыруға іс жүзінде әсер етуі мүмкін тәуекелдерді қамтуын қамтамасыз етеді және тәуекелдерге ден қою жөніндегі іс-шаралар жоспарын қарау кезінде шаралардың пайдалы екендігіне көз жеткізеді. Кәсіпорынның байқау кеңесі мен атқарушы органы негізгі тәуекелдер туралы ақпаратты, олардың Кәсіпорынның стратегиясы мен бизнес-жоспарларына әсер ету тұрғысынан талдауын тұрақты түрде алады.

1. Тәуекелдер туралы есептер байқау кеңесінің отырыстарына тоқсанына кемінде бір рет ұсынылады және белгіленген тәртіпте толық көлемде талқыланады.
2. Кәсіпорын тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау, қызметкерлер мен лауазымды тұлғаларды тәуекелдерді басқару жүйесі туралы оқыту тәжірибесін, сондай-ақ ақпаратты құжаттау және лауазымды тұлғалардың назарына уақтылы жеткізу үдерісі саласында ашық принциптер мен тәсілдер енгізеді.
3. Кәсіпорын қызметкерлері, сондай-ақ жұмысқа орналасу кезінде қабылданған тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесімен танысу үшін оқудан/ кіріспе нұсқаудан өтеді.
4. Осындай оқытудың нәтижелері бойынша білімді тексеру жүргізіледі.
5. Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесі шеңберінде байқау кеңесін, аудит жөніндегі комитетті және Ішкі аудит бөлімшесін Кәсіпорынның кез келген қызметкері мен лауазымды тұлғасы Қазақстан Республикасының заңнамасын, ішкі рәсімдерді, Іскерлік этика кодексі бұзу фактілері туралы хабардар етудің қауіпсіз, құпия және қолжетімді тәсілі ұйымдастырылған.

# Параграф 21. Корпоративтік жанжалдарды реттеу

1. Кәсіпорынның байқау кеңесінің және атқарушы органының мүшелері, Кәсіпорынның қызметкерлері меншік иесі мен Кәсіпорынның мүдделері үшін өздерінің кәсіби функцияларын адал және негізді түрде орындайды, жанжалдарға жол бермейді.

Корпоративтік жанжалдар болған (пайда болған) жағдайда қатысушылар Кәсіпорын мен мүдделі тараптардың мүдделерін тиімді қорғауды қамтамасыз ету мақсатында келіссөздер арқылы оларды шешу жолдарын табады.

Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары байқау кеңесінің хатшысына және/немесе омбудсменге жанжалдың болуы (пайда болуы) туралы уақтылы хабарлайды.

Корпоративтік жанжалдардың алдын алу және реттеу бойынша жұмыстың тиімділігі мұндай жанжалдарды толық және жедел анықтауды және Кәсіпорынның барлық органдарының іс-әрекеттерін үйлестіруді білдіреді.

1. Байқау кеңесі хатшысының және/немесе омбудсменнің көмегімен корпоративтік жанжалдарды Кәсіпорынның байқау кеңесінің төрағасы қарайды. Байқау кеңесінің төрағасы корпоративтік жанжалға қатысқан жағдайда, мұндай істерді кадр ресурстары және сыйақы жөніндегі комитет қарайды.
2. Мемлекеттiк органдардың Кәсіпорын қызметiне араласуын болдырмау, сондай-ақ қабылданған шешiмдер үшiн байқау кеңесiнiң жауапкершiлiгiн арттыру мақсатында Меншiк иесi мемлекеттiк органдардың өкiлдерi болып табылатын байқау кеңесiнiң мүшелерiн сайлаудан аулақ болуға тиiс.
3. Корпоративтік жанжалға объективті баға беруді қамтамасыз ету және оны тиімді реттеу үшін жағдай жасау мақсатында жанжал мүдделеріне әсер ететін немесе қозғалуы мүмкін тұлғалар оны реттеуге қатыспайды.
4. Корпоративтік жанжалдарды келіссөздер арқылы шешу мүмкін болмаған жағдайда, олар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес қатаң түрде шешіледі.
5. Байқау кеңесі корпоративтік жанжалдарды шешу саясаты мен ережелерін әзірлейді және мерзімді түрде қарайды, онда оларды шешу Кәсіпорын мен меншік иесінің мүдделеріне сай болады.
6. Байқау кеңесі өз құзыретіне кіретін мәселелер бойынша корпоративтік дауларды шешеді. Бұл ретте байқау кеңесінің хатшысына және/немесе омбудсменге корпоративтік жанжалдың мәнін және корпоративтік жанжалды шешудегі делдалдың рөлін байқау кеңесін ақпараттандыруды қамтамасыз ету жүктеледі.
7. Атқарушы орган Кәсіпорынның атынан шешім қабылдау Кәсіпорынның байқау кеңесінің құзыретіне кірмейтін барлық мәселелер бойынша корпоративтік жанжалдарды шешеді және корпоративтік жанжалды шешу жөніндегі жұмыс тәртібін дербес айқындайды.
8. Байқау кеңесі атқарушы органның құзыретіне жататын жеке корпоративтік жанжалдарды қарайды.

# Параграф 22. Мүдделер қақтығысын реттеу

1. Мүдделер қақтығысы Кәсіпорын қызметкерінің жеке мүддесі лауазымдық міндеттерін объективті орындауына әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін жағдай ретінде түсіндіріледі.
2. Қоғам қызметкерлері өздеріне (немесе олармен байланысты тұлғаларға), басқаларға да қатысты мүдделер қақтығысының туындауы мүмкін жағдайға жол бермейді.
3. Байқау кеңесінің өз міндеттерін объективті орындауына кедергі келтіретін мүдделер қақтығысын болдырмау және Кәсіпорынның байқау кеңесінің процестеріне саяси араласуды шектеу мақсатында олардың алдын алу және реттеу тетіктері енгізілуде.
4. Мүдделер қақтығысының алдын алудың негізгі принциптері, оларды анықтау, бағалау және шешу әдістері байқау кеңесі бекітетін Кәсіпорынның Іскерлік этика кодексінде тіркеледі.

**Параграф 23. Кәсіпорын қызметі туралы ақпаратты ашудағы ашықтық және объективтілік принципі**

1. Мүдделі тұлғалардың мүдделерін сақтау мақсатында Кәсіпорын Қазақстан Республикасының заңнамасында және Кәсіпорынның ішкі құжаттарында көзделген ақпаратты, сондай-ақ қызметі, оның ішінде қаржылық жай-күйі, қызмет нәтижелері, меншік және басқару құрылымы туралы ақпаратты уақтылы және сенімді түрде ашады.
2. Кәсіпорын ақпаратты ашу мен қорғаудың принциптері мен тәсілдерін, мүдделі тұлғаларға ашылатын ақпарат тізбесін, ақпаратты ашу мерзімдерін, тәртібін, әдісін, нысанын, жауапты лауазымды тұлғалар мен қызметкерлерді, олардың функциялары мен міндеттемелерін көрсете отырып, ішкі құжаттарды, сондай-ақ ақпаратты ашу процестерін реттейтін басқа ережелерді бекітеді.
3. Кәсіпорын Қазақстан Республикасының заңнамасына және Кәсіпорын Жарғысына сәйкес ақпаратты қолжетімділік санаттарына жатқызу тәртібін, ақпаратты сақтау және пайдалану шарттарын айқындайды.
4. Кәсіпорын коммерциялық және қызметтік құпияны құрайтын мәліметтерге еркін қол жеткізуге құқығы бар тұлғалардың шеңберін айқындайды және оның құпиялылығын қорғау шараларын қабылдайды.
5. Кәсіпорынның интернет-ресурсы құрылымдалған, шарлау оңай және мүдделі тұлғалардың Кәсіпорын қызметін түсінуі үшін жеткілікті ақпаратты қамтиды. Ақпарат интернет-ресурстың жеке тақырыптық бөлімдерінде орналастырылған.
6. Интернет-ресурс аптасына кемінде бір рет жаңартылып отырады. Кәсіпорын интернет-ресурста орналастырылған ақпараттың толықтығы мен өзектілігіне тұрақты түрде бақылау жүргізеді, сондай-ақ интернет-ресурстың қазақ, орыс, ағылшын тілдеріндегі нұсқаларында орналастырылған осы ақпараттың сәйкестігін анықтайды. Осы мақсаттар үшін интернет-ресурстағы ақпараттың толықтығы мен өзектілігіне жауапты тұлғалар (құрылымдық бөлімше) бекітіледі.
7. Кәсіпорынның интернет-ресурсында мынадай ақпарат бар:
8. Кәсіпорын туралы жалпы ақпарат, оның ішінде миссиясы, негізгі міндеттері, мақсаттары мен қызметі, меншікті капитал мөлшері, активтер мөлшері, таза кіріс, қызметкерлер саны және Кәсіпорынның жылдық есебі туралы ақпарат;
9. даму жоспары (стратегиялық мақсаттар) туралы; қызметтің басым бағыттары;
10. Корпоративтік басқару бөлімі;
11. Кәсіпорын органдарының (корпоративтік құжаттар және т.б.), комитеттердің, байқау кеңесінің хатшысының қызметін реттейтін Кәсіпорынның жарғысы мен ішкі құжаттары;
12. этикалық принциптер туралы;
13. тәуекелдерді басқару туралы;
14. байқау кеңесінің мүшелері туралы, оның ішінде мынадай мәліметтер: фотосурет (байқау кеңесінің мүшесімен келісу бойынша), тегі, аты, әкесінің аты, туған күні, азаматтығы, байқау кеңесі мүшесінің мәртебесі (байқау кеңесінің тәуелсіз мүшесі, меншік иесінің өкілі), байқау кеңесі мүшесінің функцияларын, оның ішінде байқау кеңесінің комитеттеріндегі мүшелігін немесе байқау кеңесі төрағасының міндетін атқару, білімі, оның ішінде негізгі және қосымша білімі (оқу мекемесінің атауы, оқу орнын бітірген жылы, біліктілігі, алған дәрежесі), соңғы бес жылдағы жұмыс өтілі, негізгі жұмыс орны және қазіргі уақытта атқарып жатқан басқа да лауазымдары, кәсіби біліктілігі, байқау кеңесіне алғаш рет сайланған күні және ағымдағы байқау кеңесіне сайлау күні, олардың еншілес ұйымдарына қатысу үлесі;
15. атқарушы органның мүшелері туралы, оның ішінде мынадай мәліметтер: фотосуреті, тегі, аты, әкесінің аты, туған күні, азаматтығы, лауазымы мен атқаратын қызметі, білімі, оның ішінде негізгі және қосымша білімі (оқу мекемесінің атауы, жылы) жоғары оқу орнын бітіргені, біліктілігі, алған дәрежесі), соңғы бес жылдағы жұмыс өтілі, кәсіби біліктілігі, қоса атқарған лауазымы, олардың еншілес ұйымдарындағы қатысу үлесі;
16. байқау кеңесінің жұмыс жоспары, қызметі туралы есеп және Корпоративтік басқару бөліміндегі басқа да ақпарат;
17. қаржылық есеп беру туралы;
18. жылдық есептер туралы;
19. ішкі аудитор туралы;
20. мемлекеттік қызметтер туралы;
21. сатып алу туралы, оның ішінде ережелерді, хабарландыруларды және сатып алу нәтижелері;
22. активтер құрылымы туралы;
23. корпоративтік іс-шаралардың жылдық күнтізбесі туралы;
24. мәмілеге қатысушылар, мәміленің маңызды талаптары (мәміле мәні, мәміленің бағасы), мәмілені бекіту туралы шешім қабылдаған орган туралы мәліметтерді қоса алғанда, мүдделі мәмілелер туралы;
25. мәміле тараптары, мәміленің маңызды талаптары (мәміле мәні, мәміленің бағасы), мәмілені бекіту туралы шешім қабылдаған орган туралы ақпаратты қоса алғанда, ірі мәмілелер туралы;
26. тұрақты даму саласындағы қызмет туралы;
27. жаңалықтар мен баспасөз хабарламалары.
28. Кәсіпорын жыл сайынғы есепті осы Кодекстің ережелеріне және ақпаратты ашу тәжірибесіне сәйкес жасайды.
29. Жалдық есеп байқау кеңесімен бекітіледі.
30. Жылдық есеп құрылымдық құжат болып табылады және қазақ, орыс және ағылшын тілдерінде (қажет болған жағдайда) жарияланады.
31. Жылдық есеп жасалады және интернет-ресурста орналастырылады.
32. Жылдық есептің мазмұнына қойылатын талаптар мынадай ақпаратты талап етеді:
33. Кәсіпорынның байқау кеңесі төрағасының үндеуі;
34. атқарушы орган басшысының үндеуі;
35. Кәсіпорын туралы туралы: жалпы ақпарат; жарғылық капиталдың құрылымы туралы, оның ішінде мынадай мәліметтер: миссия; даму жоспары (SWOT-талдау деректерінен, ішкі ортаны талдаудан, бенчмаркингтен басқа), оны іске асыру нәтижелері; нарыққа шолу және нарықтағы позиция;
36. есепті жылдағы қаржылық-шаруашылық қызметінің нәтижелері: қойылған міндеттерге қатысты іс-шараларды қарау және талдау; операциялық және қаржылық нәтиже көрсеткіштері; маңызды оқиғалар мен жетістіктер; маңызды операциялар туралы ақпарат; кез келген қаржылық қолдау, оның ішінде мемлекеттен алынатын/алынған кепілдіктер және Кәсіпорынның мемлекет пен қоғам алдындағы кез келген міндеттемелері (егер МСФО сәйкес ашып көрсетілмесе);
37. активтер құрылымы;
38. алдағы кезеңдерге арналған мақсаттар мен жоспарлар;
39. негізгі тәуекел факторлары және тәуекелдерді басқару жүйесі;
40. корпоративтік басқару: корпоративтік басқару құрылымы; Кәсіпорын иесі және меншік құрылымы; байқау кеңесінің құрамы, оның ішінде біліктіліктері, олардың тәуелсіздігін айқындау өлшемдерін көрсете отырып, байқау кеңесінің тәуелсіз мүшелерін қоса алғанда, іріктеу процесі; байқау кеңесінің және оның комитеттерінің қызметі туралы есеп беру; корпоративтік басқару тәжірибесінің осы Кодекстің принциптеріне сәйкестігі туралы ақпарат, ал сақталмаған жағдайда, әрбір принциптің сақталмау себептерін түсіндіру; Кәсіпорынның атқарушы органының құрамы; атқарушы органның қызметі туралы есеп; лауазымды тұлғаларға сыйақы төлеу саясаты;
41. тұрақты даму (тұрақты даму саласында жеке есеп дайындаған жағдайда осы есепке сілтеме беруге болады);
42. ескертулері бар аудиторлық есеп және қаржылық есептілік;
43. жылдық есепке енгізілген талдамалық көрсеткіштер мен деректер өткен кезеңге қатысты салыстырмалы талдауды және ілгерілеуді (регрессияны) көрсетеді (алдыңғы жылдық есепте көрсетілген ұқсас көрсеткіштердің мәндерімен салыстыру). Ұқсас салада жұмыс істейтін халықаралық компаниялармен көрсеткіштерді салыстыру үшін салалық бенчмаркинг-талдауына мүмкіндік беретін тиімділік көрсеткіштері жарияланады.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_