

**"Ғарыштық техника және технологиялар институты"
жауапкершілігі шектеулі серіктестігінің
Бақылау кеңесінің бетпе-бет отырысының
2024 жылғы 23 сәуірдегі
№2 хаттамасынан
№ 1 ҮЗІНДІ**

Атауы: «Ғарыштық техника және технологиялар институты» жауапкершілігі шектеулі серіктестігі (бұдан әрі – Серіктестік).

Серіктестіктің орналасқан жері: Қазақстан Республикасы, 050061, Алматы қ., Кисловодская көшесі, 34.

Дауыс беру қорытындысын жинақтау орны (дауыс беру хаттамасын дайындау): Қазақстан Республикасы, Алматы қ., Кисловодская көшесі, 34, «Ғарыштық техника және технологиялар институты» жауапкершілігі шектеулі серіктестігі.

Дауыс беру қорытындысын жинақтау күні: 2024 жылғы 23 сәуір.

Дауыс беруді қорытындылау уақыты: 16 сағат 00 минут.

Серіктестіктің Бақылау кеңесінің (бұдан әрі – Кеңес) сырттай отырысын өткізуге «Жауапкершілігі шектеулі және қосымша жауапкершілігі бар серіктестіктер туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 57-бабына және Серіктестік Жарғысының 34-тармағына сәйкес, Серіктестіктің 02 сәуірдегі 2024 жылғы № 01-01-16/177 хаты бастамашылық етті.

Дауыс беруге арналған бюллетеньдермен сырттай дауыс беруді өткізу туралы хабарламалар (Серіктестіктің 12 сәуірдің 2024 жылғы хаттары № 01-01-16/201, № 01-01-16/202, № 01-01-16/203) Кеңестің барлық мүшелеріне жіберілді.

Белгіленген мерзімде Кеңестің 3 мүшесінің үшеуі өз қолдарымен толтырылған дауыс беру бюллетеньдерін ұсынды: Ыбыраев Ерден Қайржанұлы (төраға), Тлеубергенов Олжас Жаилқанұлы, Ибраимов Ғалымжан Уалханұлы.

Кеңестің шешім қабылдауы үшін кворум бар.

Күн тәртібі:

2. Серіктестіктің корпоративтік басқару кодексін бекіту.

Күн тәртібіндегі екінші мәселе бойынша дауыс беруге қойылған ұсыныстар:

1) «Ғарыштық техника және технологиялар институты» жауапкершілігі шектеулі серіктестігінің корпоративтік басқару кодексі бекітілсін;

2) «Ғарыштық техника және технологиялар институты» жауапкершілігі шектеулі серіктестігінің атқарушы органы Бақылау кеңесінің осы шешімін іске асыру жөнінде шаралар қабылдасын.

Ал

Дауыс беру:

1. Ыбыраев Е.Қ. - ИЯ.
2. Тлеубергенов О.Ж. - ИЯ.
3. Ибраимов Ғ.У. - ИЯ.

Барлығы:

ИЯ - 3

ҚАРСЫ – 0

ҚАЛЫС ҚАЛҒАН – 0.

Екінші мәселе бойынша Кеңес мынадай шешім қабылдады:

1. Осы шешімнің 1 қосымшасына сәйкес, «Ғарыштық техника және технологиялар институты» жауапкершілігі шектеулі серіктестігінің корпоративтік басқару кодексі бекітілсін;
2. «Ғарыштық техника және технологиялар институты» жауапкершілігі шектеулі серіктестігінің атқарушы органы Бақылау кеңесінің осы шешімін іске асыру жөнінде шаралар қабылдасын.

Кеңестің хатшысы**Әлиева Б.Қ.**

«Ғарыштық техника және
технологиялар институты» ЖШС
Бақылау кеңесінің шешімімен
2024 жылғы «23» сәуірдегі
№2 хаттамасымен
«Бекітілген»

**«Ғарыштық техника және технологиялар институты»
жауапкершілігі шектеулі серіктестігінің
Корпоративтік басқару кодексі**

1-тарау. Жалпы ережелер

1. «Ғарыштық техника және технологиялар институты» жауапкершілігі шектеулі серіктестігінің корпоративтік басқару кодексі (бұдан әрі - Кодекс) «Мемлекеттік мүлік туралы» Қазақстан Республикасының Заңына, «Жауапкершілігі шектеулі және қосымша жауапкершілігі бар серіктестіктер туралы» Қазақстан Республикасының Заңына, «Ғарыштық техника және технологиялар институты» жауапкершілігі шектеулі серіктестігінің (бұдан әрі – Институт) Жарғысына, Институтта және басқа мүдделі тараптармен корпоративтік басқару қағидаттары мен ережелерін белгілейді.

2. Кодекс Институтта корпоративтік басқаруды жетілдіруге және жүйелеуге, басқарудың ашықтығы мен тиімділігін қамтамасыз етуге, Институттың тиісті корпоративтік басқару стандарттарын ұстануға дайындығын растауға бағытталған.

3. Кодекс Институт ішінде және нарықтың басқа қатысушыларымен қарым-қатынаста іскерлік этиканың жоғары деңгейін қамтамасыз ету үшін, Институт өз қызметі барысында ұстанатын ережелер мен ұсыныстардың жиынтығы болып табылады.

4. Институт корпоративтік басқару тәжірибесі тұрақты емес екенін растайды.

5. Институт қызметкерлері Институтпен тиісті еңбек шарттары негізінде, Кодексте көзделген міндеттемелерді өзіне қабылдайды және оның ережелерін Институтта сақтауға міндеттенеді.

6. Осы Кодексте айтылмаған мәселелер Қазақстан Республикасының заңнамасымен, Институттың Жарғысымен және ішкі құжаттарымен реттеледі.

7. Қызметті жүзеге асыру кезінде, Институт мыналарды қамтамасыз етеді:



1) Институтты заңдылық қағидатын және тиісті жауапкершілік деңгейін сақтай отырып, өкілеттіктерді, есептілік пен тиімділікті ажырата отырып басқару;

2) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесі;

3) мүдделер қақтығысын болдырмау.

8. Институттың осы Кодекстің орындалуын бақылауды Институттың Бақылау кеңесі жүзеге асырады. Бақылау кеңесінің хатшысы туралы ережеге сәйкес, Бақылау кеңесінің хатшысы осы Кодексті тиісінше сақтау мәселелері бойынша бақылау жүргізеді және Бақылау кеңесі мен Институт Директорына кеңес береді.

9. Институт осы Кодекстің ережелерін бейімдеуге және қолдануға бағытталған қосымша ішкі құжаттарды әзірлеп, қабылдауы мүмкін.

2-тарау. Терминдер мен анықтамалар

10. Осы Кодексте тиісті анықтамалары бар мынадай терминдер қолданылады:

1) жоғары орган - Институттың Жалғыз қатысушысы ретінде Қазақстан Республикасының Цифрлық даму, инновациялар және аэроғарыш өнеркәсібі министрлігінің Аэроғарыш комитеті;

2) басқару органы - Институттың Бақылау кеңесі;

3) атқарушы орган - Институт Директоры;

4) Институт органдары - Жалғыз қатысушы, Бақылау кеңесі, Институт Директоры;

5) мүдделі тұлға - заңнамада және Жарғыда көзделген құқықтарын іске асыру Институт қызметімен байланысты тұлға;

6) Институттың Бақылау кеңесінің хатшысы - Институттың Бақылау кеңесінің және (немесе) атқарушы органының мүшесі болып табылмайтын, Бақылау кеңесі тағайындаған және Институттың Бақылау кеңесіне есеп беретін, ал әкімшілік мәселелер бойынша Институттың атқарушы органына есеп беретін Институт қызметкері. Бақылау кеңесінің хатшысы өз қызметі шеңберінде мәселелерді Бақылау кеңесінің қарауына шығаруды, сонымен қатар, Институттың Бақылау кеңесінің отырыстарын дайындауды және өткізуді қамтамасыз етеді, Бақылау кеңесінің отырысына материалдарды қалыптастыруды қамтамасыз етеді, оларға қол жеткізуді қамтамасыз етуін бақылайды. Бақылау кеңесінің хатшысының құзыреті мен қызметі Институттың ішкі құжаттарымен айқындалады;

7) корпоративтік басқару - Институттың қызметін басқаруды және бақылауды қамтамасыз ететін және Институттың Жалғыз қатысушысы мен тиімді рентабельді қызметінің мүдделері үшін Институт органдары арасындағы қатынастарды қамтитын процестер жиынтығы. Корпоративтік басқару, сонымен қатар, Институттың құрылымын анықтайды, оның көмегімен мақсаттары, осы мақсаттарға жету жолдары, сонымен қатар, қызмет нәтижелерін бақылау және бағалау белгіленеді;

duf

8) корпоративтік оқиғалар: Қазақстан Республикасының заңнамасында, сонымен қатар, Институттың Жарғысында және ішкі құжаттарында айқындалған Жалғыз қатысушының мүдделерін қозғайтын Институт қызметіне елеулі әсер ететін оқиғалар;

9) корпоративтік қақтығыс - Институттың Жалғыз қатысушысының мүдделері мен қызметіне теріс әсер ететін Институттың корпоративтік басқару мәселелері бойынша Институт органдары мен Институттың мүдделі тұлғалары арасындағы келіспеушіліктер немесе даулар;

10) серіктестер - бірлескен жобалардағы жеткізушілер мен мердігерлер;

11) даму жоспары - Бақылау кеңесі бекітетін, Институт қызметінің негізгі бағыттарын, қаржы-шаруашылық қызметінің көрсеткіштерін және қызметінің бес жылдық кезеңге арналған негізгі көрсеткіштерін айқындайтын құжат;

12) ғарыш саласын дамыту тұжырымдамасы - Институттың даму жоспары үшін қызметтің мақсаттарын, міндеттерін және негізгі көрсеткіштерін айқындайтын мемлекеттік жоспарлау жүйесінің құжаты;

13) қызметтің негізгі көрсеткіштері (индикаторлары) (бұдан әрі - ҚНҚ) - Институттың басшылығының, Институт қызметкерлерінің, Институт қызметінің тиімділігін бағалауға мүмкіндік беретін тиімділік деңгейін сипаттайтын көрсеткіштер. қызметтің негізгі көрсеткіштері Институттың даму жоспарында Институт үшін бекітілген сандық мәнге ие;

14) мүдделі тараптар – заңнамаға, жасалған шарттарға (келісімшарттарға) немесе жанама түрде (тікелей емес) Институт қызметіне, олардың өнімдеріне немесе қызметтеріне және соған байланысты әрекеттеріне ықпал ететін немесе ықпал етуі мүмкін жеке немесе заңды тұлғалар, жеке немесе заңды тұлғалар тобы; мүдделі тараптардың негізгі өкілдері – Бақылау кеңесінің мүшелері, директор, қызметкерлер, клиенттер, жеткізушілер, мемлекеттік органдар, кредиторлар, инвесторлар, қоғамдық ұйымдар және Институт қызметі жүзеге асырылатын өңірлердің тұрғындары.

15) тұрақты даму - бұл Институт өз қызметінде қоршаған ортаға, экономикаға әсер ететін және мүдделі тараптардың мүдделерін сақтауды ескере отырып, шешімдер қабылдайтын даму. Тұрақты даму болашақ ұрпақты өз қажеттіліктерін қанағаттандыру мүмкіндігінен айырмай, қазіргі ұрпақтың қажеттіліктерін қанағаттандыруы керек.

11. Осы Кодексте қолданылатын, бірақ айқындалмаған терминдер мен анықтамалар Қазақстан Республикасының заңнамасында және Институттың Жарғысында қолданылатын мағынада пайдаланылады.

3-тарау. Корпоративтік басқару қағидаттары

12. Институт корпоративтік басқаруды Институт қызметінің тиімділігін арттыру, оның беделін нығайту және оған капитал тарту шығындарын азайту құралы ретінде қарастырады. Институт корпоративтік басқарудың тиісті жүйесін оның заманауи экономикадағы орнын анықтайтын фактор ретінде қарастырады. Корпоративтік басқару заңдылық қағидатына негізделген.

Аш

13. Осы Кодексте баяндалған корпоративтік басқару қағидаттары Институтты басқаруға байланысты туындайтын қатынастарда сенім қалыптастыруға бағытталған және Кодексте қамтылған барлық қағидалар мен ұсынымдардың негізі болып табылады.

14. Институттың корпоративтік басқаруы әділдікке, адалдыққа, жауапкершілікке, ашықтыққа, кәсібилікке және құзыреттілікке негізделген. Корпоративтік басқару құрылымы Институт қызметіне мүдделі барлық тұлғалардың құқықтары мен мүдделерін құрметтеуге негізделеді және Институттың табысты қызметіне, оның ішінде оның құндылығының өсуіне, қаржылық тұрақтылық пен табыстылықты қолдауға ықпал етеді.

15. Институттың корпоративтік басқару құрылымы Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес болуға және Институт органдары арасындағы міндеттерді бөлуді нақты айқындауға тиіс.

16. Осы Кодекстің негізгі қағидаттары:

- 1) өкілеттіктерді ажырату қағидаты;
- 2) Жалғыз қатысушының құқықтары мен мүдделерін қорғау қағидаты;
- 3) тиімді басқару қағидаты;
- 4) дербес қызмет қағидаты;
- 5) тұрақты даму қағидаты;
- 6) Институттың қызметі туралы ақпаратты жариялаудың ашықтығы мен тәуелсіздігінің қағидаты;
- 7) тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау қағидаты;
- 8) заңдылық пен әдептілік қағидаты;
- 9) тиімді кадрлық саясатының қағидаттары;
- 10) қоршаған ортаны қорғау және өндірістік объектілердің қауіпсіздігі қағидаты;
- 11) корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын әділ реттеу қағидаты;
- 12) жауапкершілік қағидаты.

17. Институттың корпоративтік басқару құрылымы шеңберінде Институт органдары арасындағы міндеттердің бөлінуі айқындалады, корпоративтік басқару процестерінің жүйелілігі мен дәйектілігін қамтамасыз етеді.

18. Кодексте баяндалған корпоративтік басқару қағидаттарын ұстану Институт қызметіне объективті талдау жүргізу және талдаушылардан, қаржы кеңесшілерінен және рейтингтік агенттіктерден ұсыныстар алу үшін тиімді тәсілді құруға жәрдемдеседі.

4-тарау. Өкілеттіктерді ажырату қағидаты

19. Жалғыз қатысушының, Бақылау кеңесінің және Институт Директорының құқықтары, міндеттері мен құзыреті Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына, Жарғыға сәйкес айқындалады және оларда бекітіледі.

20. Мемлекеттік орган Институттың Жалғыз қатысушысы ретіндегі өз өкілеттіктерін және Институттың да, Жалғыз қатысушының да мүдделеріне

duf

ықпал етпейтін мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында, мемлекеттік функцияларды орындауға байланысты өкілеттіктерді ажыратады. Мемлекеттік орган тиісті саланы дамытуды ынталандыруды ескере отырып, Институттың ұзақ мерзімді құнын (құндылығын) ұлғайту мақсатында Институт қатысушысының функцияларын жүзеге асырады.

21. Институт өз қызметін Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес Жарғыда айқындалатын өзінің негізгі (бейінді) қызметі шеңберінде жүзеге асырады. Қызметтің жаңа түрлерін жүзеге асыру Қазақстан Республикасының Кәсіпкерлік кодексімен реттеледі.

22. Мемлекеттік орган Институттың Жалғыз қатысушысы ретінде Институтты басқаруға Қазақстан Республикасының заңнамалық актілерінде, Институттың Жарғысында және Институттың Бақылау кеңесінде өкілдікте көзделген Жалғыз қатысушының өкілеттіктерін іске асыру арқылы ғана қатысады.

23. Институттың негізгі міндеттерінің бірі Қазақстан Республикасының қандай да бір салаларын дамыту жөніндегі мемлекеттік саясатты іске асыру немесе іске асыруға жәрдемдесу болып табылатын жағдайларды қоспағанда, Институт пен мүдделі тараптар арасындағы мәмілелер мен қатынастар Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасы шеңберінде қарапайым коммерциялық негізде жүзеге асырылады.

24. Институт Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларды қоспағанда, жалпы заңдарды, салық нормалары мен қағидаларын қолданудан босатылмайды.

25. Институт Тапсырыс беруші ретінде мемлекеттік сатып алуға қатысқан кезде қолданылған рәсімдер бәсекеге қабілетті, ашық (құпиялылық қағидатын ескере отырып) болуға және Қазақстан Республикасының Мемлекеттік сатып алу туралы заңнамасының талаптарына сәйкес кемітілмейтін сипатта болуға тиіс.

26. Мемлекеттік орган мен Институт арасындағы өзара қарым-қатынас (өзара іс-қимыл) тиісті корпоративтік басқару қағидаттарына сәйкес Бақылау кеңесі және/немесе Институт Директоры арқылы жүзеге асырылады.

27. Институт, сонымен қатар, Қазақстан Республикасының заңнамалық актілеріне және Институт Жарғысына сәйкес, Институт қызметі туралы барлық қажетті ақпаратты Жалғыз қатысушыға және Бақылау кеңесіне жариялайды және барлық мүдделі тұлғаларға қызметінің айқындылығын қамтамасыз етеді.

28. Корпоративтік басқару жүйесі келесі тараптардың арасындағы қатынастарды қарастырады:

- 1) Жалғыз қатысушы;
- 2) Бақылау кеңесі;
- 3) Директор;
- 4) мүдделі тараптар;
- 5) Институт Жарғысына сәйкес айқындалатын өзге де органдар.

29. Корпоративтік басқару жүйесі мыналарды қамтамасыз етеді, оның ішінде:

duf

- 1) мәселелерді қарау және шешімдер қабылдау тәртібінің иерархиясын сақтау;
- 2) органдар, лауазымды адамдар мен қызметкерлер арасындағы өкілеттіктер мен жауапкершілікті нақты ажырату;
- 3) Институт органдарының уақтылы және сапалы шешім қабылдауы;
- 4) Институт қызметіндегі процестердің тиімділігі;
- 5) заңнамаға, осы Кодекс және Институттың ішкі құжаттарына сәйкестігі.

Институтта органдар туралы бекітілген ережелер, сонымен қатар, ішкі нормативтік құжаттардың талаптарына сәйкес тиісті лауазымдарға арналған лауазымдық нұсқаулықтар болуы керек.

Осы құжаттардың ережелерін сақтау корпоративтік басқару процестерінің жүйелілігі мен дәйектілігін қамтамасыз етеді.

30. Тұрақты дамуды қамтамасыз ету мақсатында, Институтта бірыңғай есепке алу саясаты, әдістемелік ұсынымдар мен корпоративтік стандарттар қалыптастырылады және бекітіледі, оларды әзірлеу және бекіту тәртібі Институттың Жарғысымен және ішкі нормативтік құжаттарымен белгіленеді.

31. Институттың негізгі міндеттерінің бірі - Даму жоспарында көрініс табатын Институттың ұзақ мерзімді құнының өсуі және тұрақты дамуы. Барлық қабылданған шешімдер мен әрекеттер даму жоспарына сәйкес болуы керек.

5-тарау. Жалғыз қатысушының құқықтары мен мүдделерін қорғау қағидаты

32. Институттағы корпоративтік басқару Жалғыз қатысушының құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау және құрметтеу қағидатына негізделген және Институттың тиімді қызметіне, соның ішінде Институттың ұзақ мерзімді құнының өсуіне, оның қаржылық тұрақтылығы мен табыстылығын сақтауға ықпал етеді.

33. Институт белгіленген тәртіппен Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына және Институт Жарғысына сәйкес Жалғыз қатысушының құқықтарының іске асырылуын қамтамасыз етеді.

34. Институттың Жалғыз қатысушы мен органдары арасында ақпарат алмасу тәртібі Қазақстан Республикасының заңнамасымен, Жарғымен, Бақылау кеңесі туралы Ережемен және Институттың ішкі құжаттарымен реттеледі.

35. Жалғыз қатысушы белгілі бір кезеңдегі қызметтің қорытындысын шығару және Институт Жарғысына сәйкес өз құзыретіндегі мәселелер бойынша шешімдер қабылдау үшін Бақылау кеңесі мүшелері мен Директордың қатысуымен отырыстар өткізе алады.

6-тарау. Институтты тиімді басқару қағидаты

36. Институт органдары:

Сұл

1) Институттың жоғары органы - Жалғыз қатысушы;

2) басқару органы - Институттың Бақылау кеңесі;

3) Институттың атқарушы органы - Институт Директоры.

37. Институт органдарының құзыреті, оларды сайлау (тағайындау) тәртібі, сонымен қатар, олардың шешімдер қабылдау тәртібі Қазақстан Республикасының заңнамасына, Институттың Жарғысына және ішкі құжаттарына сәйкес айқындалады.

7-тарау. Институттың дербес қызмет қағидаты

38. Институттың қызметі осы Кодекстің ережелеріне сәйкес, Институттың Жарғысы мен Институттың ішкі нормативтік құжаттарына сәйкес, Жалғыз қатысушының мүдделерін барынша құрметтеу мақсатында жүзеге асырылады.

39. Институт өз қызметін Жарғысына сәйкес дербес жүзеге асырады.

8-тарау. Тұрақты даму қағидаты

40. Институт өзінің экономикаға әсер етуінің маңыздылығын түсінеді, ұзақ мерзімді құнының өсуіне ұмтылады, мүдделі тараптардың мүдделерінің теңгерімін сақтай отырып, ұзақ мерзімді кезеңде өзінің тұрақты дамуын қамтамасыз етеді. Мүдделі тараптармен жауапты, ойластырылған және ұтымды өзара іс-қимыл жасау тәсілі Институттың тұрақты дамуына ықпал ететін болады.

41. Тұрақты даму саласындағы қызмет үздік халықаралық стандарттарға сәйкес келуі тиіс. Институт өз қызметін жүзеге асыру барысында мүдделі тараптардың ықпалын тигізеді немесе сезінеді. Мүдделі тараптар Институт қызметіне оң және теріс әсер етуі мүмкін, атап айтқанда, Институт құнының өсуі, тұрақты даму, бедел мен имидж, тәуекелдерді жасау немесе азайтуы. Институт мүдделі тараптармен тиісті өзара іс-қимылға маңызды мән беруі керек.

42. Институт мүдделі тараптармен диалог пен ұзақ мерзімді ынтымақтастықты орнату бойынша шаралар қабылдайды. Мүдделі тараптарды анықтау және олармен өзара әрекеттесу кезінде, Институт мүдделі тараптарды анықтау және өзара әрекеттесу үшін халықаралық және ұлттық стандарттарды пайдаланады.

43. Мүдделі тараптардың тізбесі мыналарды қамтиды, бірақ олармен шектелмейді:

| Мүдделі тараптар | Үлес, ықпал | Күту, қызығушылық |
|---|---|--|
| Инвесторлар, оның ішінде қатысушылар, екінші деңгейлі банктер | Қаржы ресурстары (меншікті капитал, қарыз қаражаты) | Салынған инвестициялардың рентабельділігі, дивидендтерді, негізгі борыш пен сыйақыны уақтылы төлеу |
| Қызметкерлер, | Адами ресурстар, | Жоғары жалақы, жақсы |

Handwritten signature

| | | |
|--|---|--|
| лауазымды тұлғалар | адалдық | еңбек жағдайлары, кәсіби даму |
| Кәсіптік одақтар | Әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз етуге, еңбек қатынастарын реттеуге және қақтығыстарды шешуге жәрдемдесу | Қызметкерлердің құқықтарын сақтау, жақсы еңбек жағдайлары |
| Клиенттер | Ұйымның өнімін (тауарлары мен қызметтерін) сатып алу арқылы қаржылық ресурстар | Жоғары сапалы, қауіпсіз тауарлар мен қызметтерді қолайлы бағамен алу |
| Жеткізушілер | Құнды құру үшін ресурстарды (тауарларды, жұмыстар мен қызметтерді) жеткізу | Сенімді өткізу нарығы, тұрақты төлем қабілетті сатып алушы |
| Жергілікті қоғамдастықтар, қызметті жүзеге асыру орындарындағы халық, қоғамдық ұйымдар | Қызметті жүзеге асыру орындарындағы қолдау; жергілікті биліктің адалдығы мен қолдауы; қолайлы көзқарас; ынтымақтастық | Қосымша жұмыс орындарын құру, өңірді дамыту |
| Үкімет, мемлекеттік органдар, Парламент | Мемлекеттік реттеу | Салықтар, әлеуметтік міндеттерді шешу |

Институт диалог пен ұзақ мерзімді ынтымақтастықты ілгерілету және мүдделі тараптармен қарым-қатынастарды басқару үшін шаралар қабылдауы керек.

44. Институт тәуекелдерді ескере отырып және тәуелділікті (тікелей немесе жанама), міндеттемелерді, жағдайды (жоғары тәуекел аймақтарына ерекше назар аудара отырып), әсерді, әртүрлі (әртүрлі бейіндегі) перспективаларды ескере отырып, мүдделі тараптардың картасын жасайды.

45. Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл әдістері халықаралық және ұлттық стандарттарда белгіленеді.

| | |
|---|---|
| Өзара әрекеттесу деңгейі | Өзара әрекеттесу әдістері |
| Консультациялар: екі жақты өзара іс-қимыл; мүдделі тараптар | Сауалнамалар; фокус-топтар; мүдделі тараптармен кездесулер; |

Алғаш

| | |
|---|---|
| Институттың сұрақтарына жауап береді | жария кездесулер; семинарлар; байланыс құралдары арқылы кері байланыс беру; консультативтік кеңестер |
| Келіссөздер | Ұжымдық келіссөздер негізінде әлеуметтік әріптестік қағидаттары |
| Қатысу: екі жақты немесе көпжақты өзара әрекеттесу; барлық тараптардың тәжірибесі мен білімін арттыру; мүдделі тараптар мен ұйымдар дербес әрекет етеді | Көпжақты форумдар; консультациялық панельдер; консенсусқа қол жеткізу процесі; бірлескен шешім қабылдау процесі; фокус-топтар; кері байланыс беру схемалары |
| Ынтымақтастық: екіжақты немесе көпжақты өзара іс-қимыл; тәжірибе мен білімді бірлесіп қалыптастыру, шешімдер мен шаралар қабылдау | Бірлескен жобалар; бірлескен кәсіпорындар; серіктестік; мүдделі тараптардың бірлескен бастамалары |
| Өкілеттік беру: мүдделі Тараптар (егер қолданылса) басқаруға қатысады | Мүдделі тараптармен өзара іс - қимыл мәселелерін интеграциялау- Институттың басқаруы мен операциялық қызметіне |

46. Институт ұзақ мерзімді кезеңдегі тұрақты даму үшін өзінің экономикалық, экологиялық және әлеуметтік мақсаттарының келісімділігін қамтамасыз етеді, оған Жалғыз қатысушы үшін ұзақ мерзімді құнының өсуі кіреді. Институттағы тұрақты даму үш құрамдас бөліктен тұрады: экономикалық, экологиялық және әлеуметтік.

Экономикалық құрамдас бөлігі Институттың қызметін ұзақ мерзімді құнының өсуіне, Жалғыз қатысушы мен инвесторлардың мүдделерін қамтамасыз етуге, процестердің тиімділігін арттыруға, жетілдірілген технологияларды құру мен дамытудағы инвестициялардың өсуіне, еңбек өнімділігін арттыруға бағыттайды.

Экологиялық құрамдас бөлігі биологиялық және физикалық табиғи жүйелерге әсерді барынша азайтуды, шектеулі ресурстарды оңтайлы пайдалануды, экологиялық, энергия және материал үнемдейтін технологияларды қолдануды, экологиялық қолайлы өнім құруды, қалдықтарды барынша азайтуды, қайта өңдеуді және жоюды қамтамасыз етеді.

Әлеуметтік құрамдас бөлігі әлеуметтік жауапкершілік қағидаттарына бағытталған, оған басқалармен қатар, еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету және жұмыскерлердің денсаулығын сақтау, жұмыскерлердің құқықтарын әділ марапаттау және құрметтеу, персоналдың жеке дамуы, персоналға арналған әлеуметтік бағдарламаларды іске асыру, жаңа жұмыс орындарымен қамту, демеушілік және қайырымдылық, экологиялық және білім беру акцияларын өткізуді қамтиды.



Институтқа осы үш аспект бойынша өз қызметі мен тәуекелдеріне талдау жүргізу ұсынылады, сонымен қатар, өз қызметі нәтижелерінің мүдделі тараптарға теріс әсерін келтірмеуге немесе азайтуға тырысады.

Ұзақ мерзімді кезеңде тұрақты даму мақсатында, Институтқа мынадай категориялар мен аспектілерді ескеру ұсынылады:

| Категория | Аспектілері |
|--------------|---|
| Экономикалық | Экономикалық тиімділік; нарықтарда болу; жанама экономикалық әсерлер; сатып алу практикасы |
| Экологиялық | Материалдар; энергия; су; биоәртүрлілік; шығарындылар; төгінділер мен қалдықтар; өнімдер мен қызметтер; талаптарға сәйкестігі; көлік; жалпы ақпарат; экологиялық мәселелер бойынша шағымдарды беру механизмдері |
| Әлеуметтік | Еңбек қатынастары мен лайықты еңбек жұмыспен қамту, жұмыс орнындағы денсаулық пен қауіпсіздік, оқыту мен білім беру, қызметкерлер мен басшылықтың қарым-қатынасы, әртүрлі пен тең мүмкіндіктер, әйелдер мен ерлер үшін бірдей сыйақы, еңбек қатынастары практикасына шағым беру тетіктері |
| | Адам құқықтары, оның ішінде: - кемсітушілікке, балалар еңбегін және мәжбүрлі еңбекті қолдануға жол бермеу; - қауымдастық және ұжымдық келіссөздер жүргізу еркіндігі; - қауіпсіздікті қамтамасыз ету тәжірибесі; - жергілікті және шағын халықтардың құқықтарын қамтамасыз ету, жеткізушілердің адам құқықтарын сақтауын бағалау, адам құқықтарының бұзылуына шағым беру тетіктері |
| | Жергілікті қоғамдастықтың пікірін есепке алу, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл, мемлекеттік саясат, адал бәсекелестік қағидаларын сақтау, заңнама нормаларының талаптарына сәйкестік, өнім берушілердің (жеткізушілердің) Институтқа әсерін бағалау, Институтқа әсер етуге шағым беру тетіктері |
| | Өнім үшін жауапкершілікке тұтынушының денсаулығы мен қауіпсіздігі, маркетингтік коммуникациялар, тұтынушының жеке өміріне қол сұғылмаушылық кіреді |

47. Тұрақты даму саласындағы қағидаттар ашықтық, есептілік, айқындылық, әдепті мінез-құлық, мүдделі тараптардың мүдделерін құрметтеу, заңдылық, адам құқықтарын сақтау, сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілік, мүдделер қақтығысына жол бермеу, жеке мысал болып табылады.

Қағидаттар бойынша мыналарды түсіну керек:

1) ашықтық – Институт кездесулерге, талқылаулар мен диалогқа ашық; Институт өзара мүдделерді есепке алуға, Институт пен мүдделі тараптар арасындағы құқықтар мен теңгерімін сақтауға негізделген мүдделі тараптармен ұзақ мерзімді ынтымақтастықты құруға ұмтылады;

2) есептілік – Институт экономикаға, қоршаған ортаға және Институттың өзіне әсер еткені үшін өзінің есеп беретінін мойындайды; Институт ұзақ мерзімді кезеңде Институттың ұзақ мерзімді құны мен тұрақты дамуының өсуі үшін Жалғыз қатысушы мен инвесторлар алдында өзінің жауапкершілігін мойындайды; Институт ресурстарға (энергияны, шикізатты, суды қоса алғанда) ұқыпты қарау, шығарындыларды, қалдықтарды дәйекті азайту және өнімділігі жоғары, энергия және ресурс үнемдейтін технологияларды енгізу арқылы өз қызметінің қоршаған ортаға және Институтқа теріс әсерін барынша азайтуға тырысады; Институт экологиялық менеджмент жүйесін енгізеді; Институт мемлекеттік бюджетке салықтар мен заңнамада көзделген өзге де алымдарды төлейді; Институт өзінің даму жоспары мен мүмкіндіктері шеңберінде жұмыс орындарын сақтайды және жаңа жұмыс орындармен қамтиды; Институт, өзінің даму жоспары шеңберінде және өзінің қаржылық мүмкіндіктер шегінде қызметін жүзеге асыратын жергілікті жердің дамуына жәрдемдесуге ұмтылады; Институт лауазымды тұлғалар деңгейінен бастап қызметкерлерді аяқтай отырып, әр деңгейде ойластырылған және ақылға қонымды шешімдер қабылдайды және іс-әрекеттер жасайды; Институт ресурстарды ұқыпты және жауапкершілікпен пайдалануға, еңбек өнімділігін арттыруға бағытталған инновациялық технологияларды енгізуге ұмтылады; Институт өнімдер, тауарлар мен қызметтер заңнамада белгіленген тұтынушылардың денсаулығы мен қауіпсіздігі стандарттарына сәйкес және тиісті сапада болуына ұмтылады; Институт өз клиенттерін бағалайды;

3) айқындылық - Институттың шешімдері мен іс-әрекеттері мүдделі тараптар үшін айқын және ашық болуға тиіс. Институт құпия ақпаратты қорғау жөніндегі нормаларды ескере отырып, заңнамада және ішкі нормативтік құжаттарда көзделген ақпаратты уақтылы жариялайды;

4) этикалық мінез-құлық - Институттың шешімдері мен іс-әрекеттерінің негізінде құрмет, адалдық, ашықтық, командалық рух пен сенім, адал ниеттілік мен әділеттілік сияқты құндылықтар сақталады;

5) құрмет - Институт мүдделі тараптардың құқықтары мен мүдделерін құрметтейді, бұл заңнамадан, жасалған шарттардан немесе іскерлік өзара қарым-қатынастар шеңберінде жанама (тікелей емес) түрде туындайды;

6) заңдылық - Институттың шешімдері, іс-әрекеттері мен мінез-құлқы Қазақстан Республикасының заңнамасына және Институт органдарының шешімдеріне сәйкес келеді;

7) адам құқықтарын сақтау – Институт Қазақстан Республикасының Конституциясында, Қазақстан Республикасының заңдарында және халықаралық құжаттарда көзделген адам құқықтарын сақтайды және олардың сақталуына ықпал етеді, Институт балалар еңбегін пайдалануға үзілді – кесілді қабылдамайды және тыйым салады; Институт қызметкерлері

duf

- басты құндылық және негізгі ресурс, қызметтің нәтижелері мен инвесторлар үшін құрылатын құн олардың кәсібилігі мен қауіпсіздігінің деңгейіне тікелей байланысты болады. Сондықтан, Институт еңбек нарығынан кәсіби кандидаттарды ашық және айқын негізде тартады және меритократия қағидаты негізінде өз қызметкерлерін дамытады; өз қызметкерлерінің қауіпсіздігі мен еңбегін қорғауды қамтамасыз етеді; Институт жұмыс орындарының қауіпсіздігіне байланысты қауіптер мен тәуекелдерді үнемі бағалайды; Институт сауықтыру бағдарламаларын жүргізеді және қызметкерлерге әлеуметтік қолдау көрсетеді; ынталандыру мен дамытудың тиімді жүйесін жасайды, корпоративтік мәдениетті дамытады;

8) Сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілік – Институт барлық мүдделі тараптармен өзара іс-қимылда оның кез келген көріністерінде Сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілік жариялайды. Сыбайлас жемқорлық істеріне тартылған лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер заңдарда көзделген тәртіппен жұмыстан шығарылуға және жауапқа тартылуға жатады; Институттағы ішкі бақылау жүйелері оның ішінде сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтарға жол бермеуге, олардың алдын алуға және анықтауға бағытталған шараларды қамтиды; Институт сыбайлас жемқорлыққа қарсы күресте олардың хабардар болуын арттыру үшін мүдделі тараптармен диалогты дамытуға ниетті;

9) мүдделер қақтығысына жол бермеу - мүдделер қақтығысына байланысты елеулі бұзушылықтар Институттың беделіне нұқсан келтіруі және Жалғыз қатысушы мен өзге де мүдделі тараптардың оларға деген сеніміне нұқсан келтіруі мүмкін; лауазымды адамның немесе қызметкердің жеке мүддесі олардың өздерінің лауазымдық, функционалдық міндеттерін бейтарап орындауына әсер етпеуге тиіс;

10) жеке мысал – Институт қызметкерлерінің әрқайсысы күн сайын өз іс-әрекеттерінде, мінез-құлқында және шешім қабылдау кезінде тұрақты даму қағидаттарын енгізуге ықпал етеді; басқарушылық ұстанымдарды атқаратын лауазымды адамдар мен қызметкерлер өздерінің жеке үлгісімен тұрақты даму қағидаттарын енгізуге ынталандыруы тиіс.

48. Институтта тұрақты даму саласындағы басқару жүйесі жұмыс істейді, ол келесі элементтерді қамтиды, бірақ олармен шектелмейді:

1) Бақылау кеңесі, Директор және қызметкерлер деңгейінде тұрақты даму қағидаттарын ұстану;

2) үш құрамдас бөлік бойынша ішкі және сыртқы факторларды талдау (экономика, экология, әлеуметтік мәселелер);

3) әлеуметтік, экономикалық және экологиялық салалардағы тұрақты даму саласындағы тәуекелдерді айқындау;

4) мүдделі тараптардың картасын құру;

5) тәуекелдерді басқаруды, жоспарлауды, адам ресурстарын басқаруды, инвестицияларды, есептілікті, операциялық қызметті, менеджменттің интеграцияланған жүйесін және басқаларын қоса алғанда, негізгі

процестерге, сонымен қатар, шешім қабылдау процестеріне тұрақты дамуды интеграциялау;

6) тұрақты даму саласындағы лауазымды адамдар мен қызметкерлердің біліктілігін арттыру;

7) тұрақты даму саласындағы іс-шараларға тұрақты мониторинг жүргізу, МИЖ және ҚНҚ саласындағы мақсаттарға қол жеткізуді бағалау, түзету шараларын қабылдау, тұрақты жақсарту мәдениетін енгізу.

Бақылау кеңесі мен Институт Директоры тұрақты даму саласында тиісті жүйені қалыптастыруды және оны енгізуді қамтамасыз етеді.

Барлық деңгейдегі барлық қызметкерлер мен лауазымды тұлғалар Институттың тұрақты дамуына үлес қосады.

49. Институт менеджменттің интеграцияланған жүйесін (бұдан әрі - МИЖ) жақсарту саласындағы іс-шаралар жоспарын келесі арқылы әзірлейді:

1) даму жоспарын; сапа, қоршаған ортаны қорғау, еңбек қауіпсіздігі және денсаулықты қорғау саласындағы саясат пен мақсаттарды әзірлеу;

2) Институттың қызметін, олардың маңыздылығы мен өзара іс-қимылын айқындайтын процестерді айқындау, сондай-ақ осы процестердің талап етілетін кірістері мен күтілетін шығулары;

3) персоналдың құзыреттілігін, инфрақұрылымды және өндірістік ортаны қоса алғанда, қажетті ресурстарға қойылатын талаптарды айқындау;

4) персонал арасында жауапкершілік пен өкілеттіктерді бөлу;

5) тәуекелдерді сәйкестендіру, бағалау және басқару;

6) қолданыстағы құжаттарды әзірлеу және қайта қарау, құжатталған стандарттарды, ішкі нормативтік құжаттарды, ережелерді, лауазымдық нұсқаулықтарды, жұмыс нұсқаулықтарын, технологиялық нұсқаулықтарды, сапа жөніндегі жоспарларды және процестерді басқаруға қойылатын талаптарды, процестердің орындалуын бақылау өлшемдері мен әдістерін сипаттайтын және белгілейтін басқа да құжаттарды әзірлеу және қайта қарау;

7) ішкі аудиттер жүргізу;

8) сәйкестікті растау, талдау, бағалау және шешім қабылдау үшін негіз жасайтын құжатталған ақпаратты басқару (әзірлеу, өзектендіру, қолдану, тіркеу және сақтау);

9) бақылау нәтижелері, тиісті тексерулер мен өлшеулер негізінде процестерді мониторингілеу және кезеңдік талдау;

10) оларды талдау негізінде әзірленетін процестерді жақсарту жөніндегі іс-шараларды енгізу;

11) персоналды даярлау және оқыту, оның ішінде МИЖ жұмыс істеу мәселелері бойынша;

12) МИЖ әзірлеуге, енгізуге және жақсартуға қатысты ақпараттандыру арқылы жүзеге асырылады.

50. Тұрақты даму саласындағы басқару жүйесінде тұрақты даму саласындағы қағидаттарды, стандарттар мен жоспарларды іске асыру үшін әрбір құрылымдық бөлімшенің және барлық қызметкерлердің рөлдерін, құзыреттерін, жауапкершілігін нақты айқындау және бекіту қажет.

Бақылау кеңесі тұрақты дамуды енгізуге басшылық пен бақылауды жүзеге асырады.

51. Тұрақты даму қағидаттарын енгізудің пайдасы мыналарды қамтиды:

1) инвестициялар тарту – әлемдік тәжірибеде инвесторлардың инвестициялық тартымдылығын айқындау кезінде тұрақты даму саласындағы тиімділік ескеріледі;

2) басқарушылық тиімділігін арттыру және тәуекелдерді барынша азайту – басқарушылық шешімдер қабылдау процесіне экологиялық және әлеуметтік аспектілерді интеграциялау жоспарлау шегін кеңейтуге және тәуекелдер мен мүмкіндіктердің жан-жақты спектрін ескеруге мүмкіндік береді, бұл бизнестің тұрақты дамуы үшін алғышарттар жасайды;

3) тиімділікті арттыру - өнімділігі жоғары және ресурстық тиімді технологияларды енгізу өзінің бәсекеге қабілеттілігі мен тиімділігін арттыруға мүмкіндік береді;

4) беделді нығайту - корпоративтік имиджді жақсарту тұрақты даму саласындағы қызметтің айқын нәтижесі болып табылады, бұл брендтің құндылығын арттырады және сенім кредитін қалыптастырады, сондай-ақ іскер әріптестермен өзара іс-қимыл сапасына оң әсер етеді;

5) ішкі және сыртқы мүдделі тараптар тарапынан адалдықты арттыру - тартымды еңбек жағдайларын, кәсіби және мансаптық өсу үшін мүмкіндіктер жасау перспективалы білікті мамандарды тартуға және ұстап тұруға мүмкіндік береді; мүдделі тараптармен тиімді диалог құру Институт қызметінің айналасында жағымды ортаны қалыптастыруға ықпал етеді, бұл клиенттер, Жалғыз қатысушы, инвесторлар, мемлекеттік органдар, жергілікті тұрғындар, қоғамдық ұйымдар тарапынан түсіну және қолдау есебінен Институт бизнесінің тиімділігін арттыруға ықпал етеді.

9-тарау. Институттың қызметі туралы ақпаратты жариялаудың ашықтығы мен тәуелсіздігінің қағидаты

52. Мүдделі тараптардың мүдделерін сақтау мақсатында Институт Қазақстан Республикасының заңнамасында және Институттың ішкі нормативтік құжаттарында көзделген ақпаратты, сонымен қатар, қаржылық жай-күйін, қызмет нәтижелерін, меншік және басқару құрылымын қоса алғанда, өз қызметінің барлық маңызды аспектілері туралы ақпаратты уақтылы және анық жариялайды.

53. Ақпаратты жариялаудың жүйелілігін қамтамасыз ету үшін Институтта ақпаратты ашу мен қорғаудың қағидаттары мен тәсілдерін, мүдделі тұлғаларға ашылатын ақпараттың тізбесін, ақпаратты ашу мерзімдерін, тәртібін, тәсілін, нысанын, олардың функциялары мен міндеттерін көрсете отырып, жауапты лауазымды адамдар мен қызметкерлерді, сондай-ақ ақпаратты жариялау процестерін реттейтін басқа да ережелерді айқындайтын ішкі құжаттар әзірленді.

В.И.

Коммерциялық және қызметтік құпияны құрайтын ақпаратты қорғау мақсатында, Институт Қазақстан Республикасының заңнамасына және Институт Жарғысына сәйкес ақпаратты қол жеткізу санаттарына жатқызу тәртібін, ақпаратты сақтау және пайдалану шарттарын айқындайды.

Институт коммерциялық және қызметтік құпияны құрайтын ақпаратқа еркін қол жеткізуге құқығы бар адамдар тобын айқындайды және оның құпиялылығын қорғауға шаралар қабылдайды. Коммерциялық және қызметтік құпияны құрайтын ақпаратты заңсыз әдістермен алған, ашқан немесе пайдаланған адамдар келтірілген залалды өтеуге міндетті және Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жауапты болады.

Институтта мүдделі тараптарға ақпараттың жариялануына бақылауды жүзеге асыру қажет.

10-тарау. Тәуекелдерді басқару принципі, ішкі бақылау

54. Институттың өзінің операциялық мақсаттарына қол жеткізуіне ақылға қонымды сенімділікті қамтамасыз етуге бағытталған, тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесі жұмыс істейді және ол Бақылау кеңесі мен Институт Директоры келесіні қамтамасыз ету үшін құрған ұйымдастырушылық саясаттардың, рәсімдердің, мінез-құлық пен іс-қимыл нормаларының, басқару әдістері мен тетіктерінің жиынтығы болып табылады:

1) Институт құнының өсуі, рентабельділік және олардың ілеспе тәуекелдері арасындағы оңтайлы теңгерімі;

2) қаржы-шаруашылық қызметінің тиімділігі және Институттың қаржылық тұрақтылығына қол жеткізу;

3) Институт активтерінің сақталуы және ресурстарының тиімді пайдаланылуы;

4) қаржылық және басқарушылық есептіліктің толықтығы, сенімділігі және дұрыстығы;

5) Қазақстан Республикасы заңнамасының және Институттың ішкі құжаттарының талаптарын сақтау;

6) алаяқтықтың алдын алу және негізгі және қосалқы бизнес-процестердің жұмыс істеуін тиімді қолдауды қамтамасыз ету және қызмет нәтижелерін талдау үшін тиісті ішкі бақылау.

55. Институттың бақылау кеңесі операциялық және процестік деңгейлердегі тәуекелдерді басқаруды (ішкі бақылау, Кәсіптік қауіптерді (тәуекелдерді) басқару, экологиялық аспектілерді басқару, тамақ өнімдерінің қауіпсіздігі тәуекелдерін басқару, Институт қызметінің үздіксіздігін қамтамасыз ету), жобалардың тәуекелдерін басқаруды (инвестициялық қызмет) қамтитын Институттың тәуекелдерді басқару саясатын бекітеді.

Тәуекелдерді басқару мен ішкі бақылаудың тиімді жүйесінің қағидаттары мен тәсілдері Институттың ішкі нормативтік құжаттарында көзделеді, олар тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйелеріне қатысушылардың мақсаттары мен міндеттерін, қағидаттары мен

Am

функцияларын, тәуекел-тәбетті айқындау тәртібін, тәуекелдерді анықтау және бағалау тәсілдерін, тәуекелдерге әрекет ету әдістерін, ұйымдық құрылымның, бақылау іс-шараларының жиынтығын көздейді және Институттың өз мақсаттарын қамтамасыз етуі және қызметті жүзеге асыру кезінде процестік тәуекелдерді барынша азайту үшін рәсімдер.

56. Институттың әрбір лауазымды тұлғасы шешім қабылдау кезінде тәуекелдерді тиісті түрде қарауды қамтамасыз етеді. Институт Директоры тиісті біліктілігі мен тәжірибесі бар қызметкерлердің тәуекелдерді басқару рәсімдерін енгізуді қамтамасыз етеді.

Директор:

1) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау саласындағы ішкі құжаттарды әзірлеуді қамтамасыз етеді;

2) тәуекелдерді басқару мен ішкі бақылаудың өзіне бекітілген қағидаттары мен рәсімдерін практикалық іске асыру және үздіксіз жүзеге асыру жолымен тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің құрылуын және тиімді жұмыс істеуін қамтамасыз етеді;

3) ішкі құжаттардың талаптарына сәйкес тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің мониторингін жүзеге асырады;

4) бизнестің сыртқы және ішкі ортасындағы өзгерістерді ескере отырып, тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау процестері мен рәсімдерін жетілдіруді қамтамасыз етеді.

Ішкі бақылау қағидаттарын іске асыру және тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің тиімділігін қамтамасыз ету мақсатында, Институт директоры тәуекелдерді басқарудың және ішкі бақылаудың нақты рәсімдері үшін өкілеттіктерді, міндеттерді және жауапкершілікті төмендегі деңгейдегі басшылардың және/немесе құрылымдық бөлімшелердің басшыларының/бизнес-процестер иелерінің арасында бөледі.

Құрылымдық бөлімшелердің басшылары өздерінің функционалдық міндеттеріне сәйкес, Институт қызметінің өздеріне сеніп тапсырылған функционалдық салаларында тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін әзірлеуге, құжаттауға, енгізуге, мониторингтеуге және дамытуға жауапты болады.

57. Институттағы тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің ұйымдық құрылымы (қызметтің ауқымы мен ерекшелігіне байланысты) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау мәселелеріне жауапты адамның болуын көздейді, оның міндеттеріне мыналар жатады:

1) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау процестерін жалпы үйлестіру;

2) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау саласындағы әдістемелік құжаттарды әзірлеу және тәуекелдерді сәйкестендіру, құжаттау, бақылау рәсімдерін енгізу, мониторингтеу және жетілдіру, тәуекелдерге әрекет ету жөніндегі іс-шаралар жоспарларын және олардың орындалуы жөніндегі есептерді қалыптастыру процесінде бизнес-процестердің иелері мен қызметкерлерге әдіснамалық қолдау көрсету;

duf

3) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау саласында қызметкерлерді оқыту бойынша ұсыныстар беру;

4) тәуекелдер портфелін талдау және тиісті тәуекелдерді басқаруға қатысты ресурстарға әрекет ету және қайта бөлу жөнінде ұсыныстар әзірлеу;

5) тәуекелдер бойынша жиынтық есептілікті қалыптастыру;

6) құрылымдық бөлімшелердің тәуекелдерді басқару процесіне жедел бақылауды жүзеге асыру;

58. Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесі барлық елеулі тәуекелдерді сәйкестендіру, бағалау және мониторингтеу рәсімін, сондай-ақ тәуекелдер деңгейін төмендету бойынша уақтылы және барабар шаралар қабылдауды көздейді. Тәуекелдерді басқару процедуралары жаңа тәуекелдерге жылдам жауап беруді, оларды нақты анықтауды және тәуекел иелерін анықтауды қамтамасыз етеді.

Бәсекелестік немесе экономикалық ортада кез келген күтпеген өзгерістер болған жағдайда, Институт тәуекелдер картасын жедел қайта бағалауға және оның тәуекел-тәбетке сәйкестігіне кепілдік береді.

59. Институтта тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау саласындағы ашық қағидаттар мен тәсілдер, қызметкерлер мен лауазымды тұлғаларды тәуекелдерді басқару жүйесі туралы оқыту практикасы, сондай-ақ құжаттау және қажетті ақпаратты лауазымды тұлғалардың назарына уақтылы жеткізу процесі енгізілді.

11-тарау. Зандылық және этика қағидаты

60. Институт заңнамаға, Жарғыға, осы Кодекстің ережелеріне, іскерлік этиканың жалпы қабылданған қағидаттарына және өзінің шарттық міндеттемелеріне қатаң сәйкес әрекет етеді.

61. Жалғыз қатысушы мен атқарушы орган арасындағы қарым-қатынас өзара сенімге, құрметке, есеп беруге және бақылауға негізделген.

12 тарау. Тиімді кадр саясаты қағидаты

62. Институттағы корпоративтік басқару Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген Институт қызметкерлерінің құқықтарын қорғау негізінде құрылады және әлеуметтік мәселелерді шешуде, және еңбек жағдайларын реттеуде, Институт пен оның қызметкерлері арасындағы өріптестік қатынастарды дамытуға бағытталуы тиіс.

63. Кадр саясатының негізгі сәттерінің бірі Институт жұмысының көрсеткіштеріне байланысты мүмкіндігінше жұмыс орындарын сақтау, еңбек жағдайларын жақсарту және Институт қызметкерлерін әлеуметтік қорғау нормаларын сақтау болып табылады.

64. Институт қызметкерлерді іріктеуді Институттың ішкі нормативтік құжаттарына сәйкес рәсімдер негізінде жүзеге асырады.

65. Корпоративтік басқару еңбек ұжымында қолайлы және шығармашылық атмосфера құру процестерін ынталандырады, Институт қызметкерлерінің біліктілігін арттыруға жәрдемдеседі.

duf

66. Корпоративтік басқару жүйесі еңбекті қорғау және қызметкерлердің денсаулығы, еңбекақы төлеу, әлеуметтік қорғауды қамтамасыз ету салаларындағы еңбек туралы заңнаманың қатаң орындалуына жәрдемдесуге арналған.

67. Институт жұмыс орындарын сақтау және еңбек жағдайларын жақсарту қағидатын ұстанады.

68. Институт еңбек ұжымында қолайлы және шығармашылық атмосфера құру процесін барынша ынталандырады.

13-тарау. Қоршаған ортаны қорғау және өндірістік объектілердің қауіпсіздігі қағидаты

69. Институт қоршаған ортаға оның қызметі процесінде ұқыпты және ұтымды қарауды, сондай-ақ экологиялық менеджмент жүйесінің және еңбек қауіпсіздігі мен денсаулықты қорғау менеджменті жүйесінің жұмыс істеуі және оны жақсарту арқылы Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген өнеркәсіптік және өрт қауіпсіздігі талаптарының орындалуын және сақталуын қамтамасыз етеді.

14-тарау. Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын әділ реттеу қағидаты

70. Бақылау кеңесінің мүшелері мен Институт Директоры, сондай-ақ Институт қызметкерлері өздерінің кәсіби функцияларын қақтығыс болдырмай, Жалғыз қатысушы мен Институттың мүддесі үшін тиісті қамқорлық пен сақтықпен адал және ақылмен орындайды.

Корпоративтік қақтығыстар болған (туындаған) жағдайда, Жалғыз қатысушы Институт пен мүдделі тараптардың мүдделерін тиімді қорғауды қамтамасыз ету мақсатында келіссөздер жолымен оларды шешу жолдарын іздейді.

Бұл ретте Институттың лауазымды тұлғалары қақтығыстың болуы (туындауы) туралы Бақылау кеңесінің хатшысына уақтылы хабарлауы тиіс.

Корпоративтік қақтығыстың алдын алу және реттеу жөніндегі жұмыстың тиімділігі мұндай қақтығысты барынша толық және тез анықтауды және Институттың барлық органдарының іс-қимылдарын нақты үйлестіруді көздейді. Бақылау кеңесі хатшысының көмегімен корпоративтік қақтығысты Институттың Бақылау кеңесінің төрағасы қарастырады.

71. Мүмкін болатын корпоративтік қақтығыстарды барынша азайту үшін Жалғыз қатысушы мемлекеттік органдардың өкілдері болып табылатын Бақылау кеңесі мүшелерінің шамадан тыс санын сайлаудан аулақ болу керек. Бұл Бақылау кеңесі құрамындағы мемлекеттік органдар өкілдерінің санын шектеу кәсібилікті арттырып, мемлекеттік органдардың Институтты басқаруға шамадан тыс араласуын болдырмауға, сонымен қатар, Институттың Бақылау кеңесі қабылдаған шешімдер үшін мемлекеттің жауапкершілігін шектеуге мүмкіндік беретіндігіне байланысты.

72. Корпоративтік қақтығысты бағалаудың объективтілігін қамтамасыз ету және оны тиімді реттеу үшін жағдай жасау мақсатында, мүдделері

duf

қақтығысты қозғайтын немесе қозғауы мүмкін адамдар оны реттеуге қатыспайды.

Корпоративтік қақтығысты келіссөздер жолымен шешу мүмкін болмаған кезде, олар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес шешіледі.

73. Бақылау кеңесі Институттың Жарғысының 7-тарауының 26-тармағына және ішкі нормативтік құжаттарына сәйкес өз құзыретіне жататын мәселелер бойынша корпоративтік қақтығысты реттеуді жүзеге асырады.

74. Бұл жағдайда Бақылау кеңесінің хатшысына Бақылау кеңесінің корпоративтік қақтығыстың мәні туралы барынша ықтимал хабардар болуын қамтамасыз ету жөніндегі міндет және Жарғы мен Бақылау кеңесінің хатшысы туралы ереженің 3 тарауына сәйкес корпоративтік қақтығысты шешудегі делдалдың рөлі жүктеледі.

75. Директор Институт атынан Институттың Бақылау кеңесінің құзыретіне жатқызылмаған барлық мәселелер бойынша шешім қабылдау, корпоративтік қақтығысты реттеуді жүзеге асырады, сонымен қатар, Институттың Жарғысына және ішкі нормативтік құжаттарына сәйкес корпоративтік қақтығысты реттеу бойынша жұмыс жүргізу тәртібін дербес айқындайды.

76. Мүдделер қақтығысы Институт қызметкерінің жеке қызығушылығы оның лауазымдық міндеттерін бейтарап атқаруына әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін жағдай ретінде анықталады.

Мүдделер қақтығысына байланысты елеулі бұзушылықтар Институттың беделіне нұқсан келтіруі және Жалғыз қатысушы мен өзге де мүдделі тараптардың оған деген сеніміне нұқсан келтіруі мүмкін. Лауазымды адамның немесе қызметкердің жеке мүддесі олардың өздерінің лауазымдық, функционалдық міндеттерін бейтарап орындауына әсер етпеуі тиіс.

77. Институттың барлық қызметкерлеріне, өзіне (немесе өзіне байланысты адамдарға), немесе басқаларға қатысты мүдделер қақтығысы туындауы мүмкін жағдайды жол бермеу үшін өзін-өзі ұстау ұсынылады,

78. Институтта мүдделер қақтығысын болдырмауға мүмкіндік беретін, Бақылау кеңестің өз міндеттерін объективті орындауына ықпал ететін Институттың Жарғысымен және ішкі нормативтік құжаттарында бекітілген іскерлік мінез-құлықтың, құндылықтар мен этиканың бірыңғай қағидаттары қолданылады.

Мүдделер қақтығысын болдырмаудың негізгі қағидаттары, оларды анықтау, бағалау және шешу тәсілдері Институттың Жалғыз қатысушы бекітетін корпоративтік этика және әлеуметтік жауапкершілік кодексінде бекітіледі.

15-тарау. Жауапкершілік қағидаты

79. Институт барлық мүдделі тұлғалардың құқықтарын мойындайды және құрметтейді, сонымен қатар, өзінің дамуы және қаржылық тұрақтылықты қамтамасыз ету мақсатында осындай тұлғалармен ынтымақтастыққа ұмтылады. Ол үшін Институт барлық мүдделі

duf

тұлғалардың, оның ішінде Институттың өнімдері мен қызметтерін тұтынушылардың қажеттіліктері мен үміттерін жүйелі түрде талдайды және анықтайды.

80. Мүдделі тұлғалар Бақылау кеңесіне атқарушы органның заңсыз және этикаға жат әрекеттері туралы еркін хабарлауға мүмкіндігі болуы тиіс және мұндай хабарлама болған жағдайда олардың құқықтарына қысым жасалмауы тиіс.

81. Бақылау кеңесінің мүшелері Жалғыз қатысушы мен Институт алдында, Қазақстан Республикасының заңнамасына, Институттың Жарғысына және ішкі нормативтік құжаттарға сәйкес, Жалғыз қатысушының шешімдерін уақтылы және тиісінше орындамағаны үшін жауапты болады.

82. Атқарушы орган Жалғыз қатысушының, Бақылау кеңесінің және Институттың алдында, Қазақстан Республикасының заңнамасына, Институттың Жарғысына және ішкі нормативтік құжаттарға сәйкес, Жалғыз қатысушының, Бақылау кеңесінің шешімдерін уақтылы және тиісінше орындамағаны үшін жауапты болады.

16-тарау. Қорытынды ережелер

83. Осы Кодекс бекітілген кезден бастап күшіне енеді.

84. Институт өз қызметінде осы Кодекстің ережелерін енгізуге ұмтылады.

85. Институт осы Кодексті заңнамадағы өзгерістерді және халықаралық және ұлттық практикада корпоративтік басқарудың жаңа стандарттарының пайда болуын ескере отырып, Жалғыз қатысушының, Институттың және өзге де мүдделі тұлғалардың мүдделерін басшылыққа ала отырып, жетілдіретін болады.

86. Осы Кодексте айтылмаған мәселелер Қазақстан Республикасының заңнамасымен, Институттың Жарғысымен және ішкі құжаттарымен реттеледі.

87. Институт осы Кодекстің ережелерін бейімдеуге және қолдануға бағытталған Институттың қосымша ішкі құжаттарын әзірлеп, қабылдай алады.

Кеңестің хатшысы



Әлиева Б.Қ.