

Астана қаласы әкімдігінің
«№4 қалалық емхана» ШЖҚ МКК-ның
бақылау кеңесінің шешімімен
«КЕЛІСІЛГЕН»

**Астана қаласы әкімдігінің
«№4 қалалық емхана» ШЖҚ МКК-ның
Корпоративті басқару Кодесі**

Астана қаласы

Мазмұны

1 тарау. Жалпы ережелер	3
2 тарау. Кәсіпорынның корпоративтік басқару принциптері	4
1 Параграф. Өкілеттіктерді ажырату принципі	5
2 Параграф. Меншік иесінің құқықтары мен мүдделерін қорғау принципі	6
3 Параграф. Меншік иесінің құқықтарын қамтамасыз ету	7
4 Параграф. Тиімді бақылау кеңесі	7
5 Параграф. Бақылау кеңесі мүшелерінің сыйақысы	11
6 Параграф. Бақылау кеңесінің комитеттері	12
7 Параграф. Стратегиялық жоспарлау комитеті	13
8 Параграф. Аудит жөніндегі Комитет	13
9 Параграф. Кадрлар және сыйақылар жөніндегі Комитет	13
10 Параграф. Бақылау кеңесінің қызметін ұйымдастыру	14
11 Параграф. Бақылау кеңесінің қызметін бағалау	15
12 Параграф. Кәсіпорынның Бақылау кеңесінің хатшысы	16
13 Параграф. Кәсіпорын Омбудсмені	16
14 Параграф. Кәсіпорынның бақылау кеңесі жанындағы Ішкі аудит қызметі	18
15 Параграф. Алқалы атқарушы орган. Басқарма	19
16 Параграф. Кәсіпорынның басқарма мүшелерін бағалау және марапаттау	21
17 Параграф. Жеке-дара атқарушы орган. Кәсіпорын Басшысы	21
18 Параграф. Тұрақты даму принципі	22
19 Параграф. Тәуекелдерді басқару	25
20 Параграф. Ішкі бақылау және аудит	28
21 Параграф. Корпоративтік қақтығыстарды реттеу	30
22 Параграф. Мүдделер қақтығысын реттеу	31
23 Параграф. Кәсіпорын қызметі туралы ақпаратты ашудың ашықтығы мен объективтілігі қағидаты	31
1 қосымша	34
2 қосымша	35
3 қосымша	36

1 тарау. Жалпы ережелер

1. Осы құжатта Нұр-сұлтан қаласы әкімдігінің шаруашылық жүргізу құқығындағы «№4 қалалық емхана» мемлекеттік кәсіпорнының корпоративтік басқару кодексі (бұдан әрі - Кодекс) баяндалған.

Нұр-сұлтан қаласы әкімдігінің шаруашылық енгізу құқығындағы «№4 қалалық емхана» мемлекеттік кәсіпорнының (бұдан әрі - кәсіпорын) кодексі корпоративтік және этикалық нормаларға, сондай-ақ халықаралық практикада танылған корпоративтік басқару қағидаттарына сәйкес әзірленді.

Кодекс кәсіпорында корпоративтік басқаруды жетілдіруге, басқарудың ашықтығы мен тиімділігін қамтамасыз етуге бағытталған.

2. Осы Кодексте мынадай негізгі ұғымдар пайдаланылады:

1) меншік иесі-Денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті орган (жергілікті атқарушы орган);

2) серіктестер-жеткізушілер мен мердігерлер, бірлескен жобалардағы серіктестер;

3) атқарушы орган-кәсіпорынның ағымдағы қызметін басқаратын жеке-дара (бірінші басшы) немесе алқалы (басқарма) орган;

4) даму жоспары-Мемлекеттік кәсіпорынның бес жылдық кезеңге арналған қызметінің негізгі бағыттары мен қаржы-шаруашылық қызметінің көрсеткіштерін айқындайтын құжат;

5) Бақылау кеңесі-Қазақстан Республикасының заңнамасында және (немесе) ұйымның жарғысында ұйымның меншік иесінің және/немесе кәсіпорынның атқарушы органының айрықша құзыретіне жатқызылған мәселелерді шешуді қоспағанда, ұйымның қызметіне жалпы басшылықты жүзеге асыратын кәсіпорын органы;

6) корпоративтік басқару-Мемлекеттік кәсіпорындардың және мемлекет қатысатын заңды тұлғалардың қызметін басқаруды қамтамасыз ететін және меншік иесінің (акционердің), Бақылау кеңесінің (Директорлар кеңесінің), атқарушы органның (басқарманың), мемлекет қатысатын мемлекеттік кәсіпорындар мен заңды тұлғалардың өзге де органдарының және меншік иесінің (акционердің) мүддесі үшін мүдделі тұлғалардың арасындағы қатынастарды қамтитын процестер жиынтығы;

7) корпоративтік оқиғалар-кәсіпорынның қызметіне елеулі әсер ететін, Қазақстан Республикасының заңнамасында, сондай-ақ кәсіпорынның жарғысында айқындалған меншік иесінің мүдделерін қозғайтын оқиғалар;

8) корпоративтік жанжал-кәсіпорынның меншік иесі мен органдары; бақылау кеңесі мен атқарушы орган мүшелері, Ішкі аудит қызметінің басшысы, Бақылау кеңесінің хатшысы және өзге де мүдделі тараптар арасындағы келіспеушіліктер немесе дау;

9) Бақылау кеңесінің хатшысы-кәсіпорынның Бақылау кеңесінің және (немесе) атқарушы органының мүшесі болып табылмайтын, кәсіпорынның бақылау кеңесіне тағайындалған және есеп беретін кәсіпорынның қызметкері;

10) нәтижеліліктің түйінді көрсеткіштері (индикаторлары) (бұдан әрі – КПП) – Кәсіпорын қызметінің тиімділігін бағалауға мүмкіндік беретін кәсіпорын қызметінің, лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің тиімділік деңгейін сипаттайтын көрсеткіштер. КПП даму жоспарының құрамында кәсіпорын үшін бекітілетін немесе кәсіпорынның әрбір қызметкері үшін сараланған және жоспарланған және есепті кезеңдердегі олардың қызметінің нәтижелеріне сәйкес келетін сандық мәнге ие;

11) лауазымды адам-Бақылау кеңесінің және/немесе атқарушы органның мүшесі;

12) мүдделі тараптар-заңнаманың, жасалған шарттардың (келісімшарттардың) немесе жанама (жанама) нормаларына байланысты кәсіпорынның қызметіне, олардың өнімдеріне немесе қызметтеріне және соған байланысты әрекеттерге ықпал ететін немесе әсер етуі мүмкін жеке тұлғалар, заңды тұлғалар, жеке немесе заңды тұлғалар топтары; мүдделі тараптардың негізгі өкілдері меншік иесі, кәсіпорынның қызметі жүзеге асырылатын жұмыскерлер, клиенттер, жеткізушілер, мемлекеттік органдар, инвесторлар, қоғамдық ұйымдар, өңірлер халқы;

13) омбудсмен-кәсіпорынның Бақылау кеңесі тағайындайтын тұлға, оның рөлі кәсіпорынның өзіне жүгінген қызметкерлеріне консультация беру және еңбек дауларын, жанжалдарды, әлеуметтік-еңбек сипатындағы проблемалық мәселелерді шешуге, сондай-ақ

кәсіпорын қызметкерлерінің іскерлік әдеп қағидаттарын сақтауына жәрдемдесу болып табылады;

14) орнықты даму-бұл кәсіпорын өз қызметінің қоршаған ортаға, экономикаға, қоғамға әсерін басқаратын және мүдделі тараптардың мүдделерін сақтауды ескере отырып шешімдер қабылдайтын даму. Тұрақты даму болашақ ұрпақтың қажеттіліктерін қанағаттандыру мүмкіндігінен айырмай, қазіргі ұрпақтың қажеттіліктерін қанағаттандыруы керек;

15) Бақылау кеңесінің тәуелсіз мүшесі – Бақылау кеңесінің мүшесі, ол кәсіпорынның үлестес тұлғасы болып табылмайды және ол бақылау кеңесіне сайланғанға дейінгі үш жыл ішінде ол болып табылмайды, осы мемлекеттік кәсіпорынның үлестес тұлғаларына қатысты үлестес тұлға болып табылмайды; осы кәсіпорынның немесе ұйымның лауазымды тұлғаларымен-осы кәсіпорынның үлестес тұлғаларымен бағыныстылығымен байланысты емес Кәсіпорындар және оның Бақылау кеңесіне сайланғанға дейінгі үш жыл ішінде осы адамдармен бағыныштылықпен байланысты емес; мемлекеттік қызметші болып табылмайды; аудиторлық ұйымның құрамында жұмыс істейтін аудитор ретінде осы кәсіпорынның аудитіне қатыспайды және ол бақылау кеңесіне сайланғанға дейінгі үш жыл ішінде мұндай аудитке қатыспаған;

16) сенімгерлік міндеттемелер – өзінің кәсіби қызметін басқа адамның пайдасына жүзеге асыратын қандай да бір тұлға өзіне қабылдайтын міндеттемелер. Екі негізгі сенімгерлік міндет бар: адалдық және парасаттылық. Адалдық міндеті мүдделер қақтығысы туындаған жағдайда, осы міндеттің субъектісі тек кәсіпорынның мүддесі үшін әрекет етуі керек екендігінде көрінеді. Өз кезегінде, парасаттылық міндеті әдетте осындай жағдайда талап етілетін дағдыларды, білімдер мен дағдыларды қолдануда көрінеді.

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

3. Қызметті жүзеге асыру кезінде кәсіпорын мыналарды қамтамасыз етеді:

1) кәсіпорынды 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.

4. Кәсіпорынның осы Кодекстің орындалуын бақылауды кәсіпорынның бақылау кеңесі жүзеге асырады. Бақылау кеңесінің хатшысы кәсіпорынның Бақылау кеңесі мен атқарушы органына осы Кодексті тиісінше сақтау мәселелері бойынша мониторинг жүргізеді және консультация береді, сондай-ақ жыл сайын оның қағидаттары мен ережелерін сақтау/сақтамау туралы есеп қалыптастырады.

Кейіннен бұл есеп Бақылау кеңесі Комитеттерінің қарауына шығарылады (олар болған кезде), бақылау кеңесі бекітеді және кәсіпорынның жылдық есебінің құрамына енгізіледі.

5. Осы Кодекстің ережелерін сақтамау жағдайлары комитеттердің (олар болған кезде) және Бақылау кеңесінің отырыстарында кәсіпорында корпоративтік басқаруды одан әрі жетілдіруге бағытталған шешімдер қабылдай отырып қаралады.

2 тарау. Кәсіпорынның корпоративтік басқару принциптері

1. Кәсіпорын корпоративтік басқаруды Кәсіпорын қызметінің тиімділігін арттыру, транспаренттілік пен есептілікті қамтамасыз ету, оның беделін нығайту және тартылған капиталға шығындарды азайту құралы ретінде қарастырады. Корпоративтік басқару жүйесі кәсіпорынның органдары, лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері арасындағы өкілеттіктер мен жауапкершілікті ажыратуды көздейді.

2. Кәсіпорынның корпоративтік басқаруы әділеттілікке, адалдыққа, жауапкершілікке, ашықтыққа, кәсібилікке және құзыреттілікке негізделген. Корпоративтік басқару құрылымы кәсіпорын қызметіне мүдделі барлық тұлғалардың құқықтары мен мүдделерін құрметтеуге негізделеді және табысты қызметке ықпал етеді

Кәсіпорындар, оның ішінде оның құндылығының өсуі, қаржылық тұрақтылық пен рентабельділікті қолдау.

3. Осы Кодекстің негізгі қағидаттары:

1) өкілеттіктердің аражігін ажырату қағидаты;

- 2) меншік иесінің құқықтары мен мүдделерін қорғау қағидаты;
- 3) кәсіпорынды бақылау кеңесі мен атқарушы органды тиімді басқару қағидаты;
- 4) тұрақты даму қағидаты;
- 5) тәуекелдерді басқару қағидаты, ішкі бақылау және аудит;
- 6) корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу қағидаты;
- 7) кәсіпорын қызметі туралы ақпаратты ашудың ашықтығы мен объективтілігі қағидаты.

4. Кәсіпорынның корпоративтік басқару құрылымы шеңберінде кәсіпорын органдары арасындағы міндеттердің бөлінуі айқындалады, корпоративтік басқару процестерінің жүйелілігі мен жүйелілігі қамтамасыз етіледі.

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

1 Параграф. Өкілеттіктерді ажырату принципі

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

Денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті орган (жергілікті атқарушы орган) мүдделі тараптар арасындағы мүдделер қақтығысын болғызбау мақсатында «Әкімшілік рәсімдер туралы» 2000 жылғы 27 қарашадағы Қазақстан Республикасы Заңының 3-бабына сәйкес кәсіпорынның меншік иесі ретіндегі өз өкілеттіктерін және мемлекеттік функцияларды орындауға байланысты өкілеттіктерді шектейді және өз функцияларын ұзақ мерзімді құнды ұлғайту мақсатында жүзеге асырады тиісті саланың және/немесе аймақтың дамуын ынталандыруды ескере отырып, кәсіпорынның (құндылықтар).

12. Кәсіпорын өз қызметін өзінің негізгі (бейіндік) қызметі шеңберінде жүзеге асырады. Қызметтің жаңа түрлерін жүзеге асыру «Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы» Қазақстан Республикасының Кодексімен реттеледі.

13. Кәсіпорында активтердің оңтайлы құрылымы құрылады, олардың құрылымы мен ұйымдық-құқықтық нысаны жеңілдетіледі.

14. Мемлекеттік орган (денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті орган, жергілікті атқарушы орган) меншік иесі ретінде кәсіпорынға толық операциялық дербестік береді және Қазақстан Республикасының заңнамасында, Қазақстан Республикасы Президентінің және Қазақстан Республикасы Үкіметінің тапсырмаларында көзделген жағдайларды қоспағанда, кәсіпорынның жедел (ағымдағы) және инвестициялық қызметіне араласпайды.

15. Кәсіпорын, меншік иелері және мүдделі тұлғалар арасындағы мәмілелер мен қатынастар кәсіпорын мен ұйымның негізгі міндеттерінің бірі Қазақстан Республикасының белгілі бір салаларын дамыту жөніндегі мемлекеттік саясатты іске асыру немесе іске асыруға жәрдемдесу болып табылатын жағдайларды қоспағанда, Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасы шеңберінде коммерциялық негізде жүзеге асырылады.

16. Кәсіпорынның экономикалық қызметі борыштық және үлестік қаржыға қатысты нарық жағдайларына жауап береді:

1) кәсіпорынның нарықтың барлық қатысушыларымен (оның ішінде қаржылық және қаржылық емес ұйымдармен) қарым-қатынасы, кәсіпорынның негізгі міндеттерінің бірі Қазақстан Республикасының салаларын дамыту жөніндегі мемлекеттік саясатты іске асыру немесе іске асыруға жәрдемдесу болып табылатын жағдайларды қоспағанда, тек қана коммерциялық негізде негізделеді;

2) Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларды қоспағанда, кәсіпорынның шаруашылық қызметі қандай да бір жанама қаржылық қолдаудан пайда көрмейді, бұл жекеше бәсекелестерден артықшылық береді;

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

17. Кәсіпорын тапсырыс беруші ретінде мемлекеттік сатып алуға қатысқан кезде қолданылған рәсімдер бәсекеге қабілетті, ашық (құпиялылық қағидатын ескере отырып) болып

табылады және кемсітусіз сипатта болады.

18. Мемлекеттік орган мен кәсіпорын арасындағы өзара қарым-қатынас (өзара іс-қимыл) Корпоративтік басқару қағидаттарына сәйкес кәсіпорынның бақылау кеңесі және/немесе атқарушы органы арқылы жүзеге асырылады. Бақылау кеңесі төрағасының және кәсіпорынның атқарушы органы басшысының рөлі мен функциялары белгіленеді және кәсіпорын құжаттарында бекітіледі

19. Кәсіпорын меншік иесіне, кәсіпорынның Бақылау кеңесіне және өзге де мүдделі тараптарға Қазақстан Республикасының заңнамасына, кәсіпорын Жарғысына сәйкес кәсіпорын қызметі туралы ақпаратты ашады және барлық мүдделі тұлғалар алдында кәсіпорын қызметінің ашықтығын қамтамасыз етеді.

20. Корпоративтік басқару жүйесі арасындағы қатынастарды қарастырады:

- 1) меншік иесі;
- 2) бақылау кеңесі;
- 3) атқарушы органмен;
- 4) мүдделі тараптар;
- 5) Жарғыға сәйкес айқындалатын өзге де органдар.

21. 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 дәйектілігін қамтамасыз етеді.

Кәсіпорын және лауазымды тұлғалар Қазақстан Республикасының заңнамасында және кәсіпорынның ішкі құжаттарында белгіленген тәртіппен Кәсіпорынның ұзақ мерзімді құнының өсуін және кәсіпорынның орнықты дамуын және қабылданатын шешімдер мен іс-әрекеттер/әрекетсіздікті қамтамасыз етеді.

22. Кәсіпорынның негізгі стратегиялық міндеттерінің бірі-ұзақ мерзімді құнның өсуін және кәсіпорынның тұрақты дамуын қамтамасыз ету, бұл даму жоспарларында көрінеді. Барлық қабылданған шешімдер мен әрекеттер даму жоспарына сәйкес келеді.

23. Кәсіпорын мен оның атқарушы органы қызметінің тиімділігін бағалаудың негізгі элементі КПП жүйесі болып табылады. Меншік иесі бақылау кеңесінде өз өкілдері арқылы (немесе жазбаша хабарлама арқылы) КПП бойынша стратегиялық бағдарларды және өз үміттерін білдіреді.

КПП-ға қол жеткізу мақсатында Кәсіпорын Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес даму жоспарын әзірлейді.

Жыл сайын кәсіпорынның КПП жетістіктерін бағалау жүзеге асырылады. Бұл бағалау атқарушы органдар басшысының және мүшелерінің сыйақысына әсер етеді, оларды қайта сайлау кезінде назарға алынады, сондай-ақ оларды атқаратын лауазымынан мерзімінен бұрын шеттету үшін негіздердің бірі болып табылады.

2 Параграф. Меншік иесінің құқықтары мен мүдделерін қорғау принципі

24. 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 қызметіне, оның ішінде кәсіпорынның ұзақ мерзімді құнының өсуіне, олардың қаржылық тұрақтылығы мен табыстылығын қолдауға бағытталған.

25. Кәсіпорында бірнеше меншік иелері болған жағдайда олардың әрқайсысына әділ көзқарас қамтамасыз етіледі.

Кәсіпорындағы корпоративтік басқару меншік иесінің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау және құрметтеу принципіне негізделген және кәсіпорынның тиімді қызметіне, соның ішінде кәсіпорын активтерінің өсуіне және кәсіпорынның қаржылық тұрақтылығы мен кірістілігін сақтауға ықпал етеді.

Меншік иесінің заңнамада және жарғыда көзделген құқықтары бар. Корпоративтік басқару меншік иесіне кәсіпорынды басқаруға қатысуға байланысты өз құқықтарын іске асыруды қамтамасыз етеді. Меншік иесінің қолданыстағы заңнамада көзделген тәртіппен

кәсіпорын органдары Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында көзделген тәртіппен Қазақстан Республикасы заңнамасының және Жарғының нормаларын бұзатын іс-әрекеттер жасаған жағдайда өзінің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау үшін мемлекеттік органдарға жүгінуге құқығы бар.

Кәсіпорын мен меншік иесі арасында ақпарат алмасу тәртібі заңнамамен, жарғымен және кәсіпорынның ішкі құжаттарымен реттеледі.

3 Параграф. Меншік иесінің құқықтарын қамтамасыз ету

26. Кәсіпорын меншік иесінің құқықтарын іске асыруды қамтамасыз етеді, оның ішінде:

- Мемлекеттік мүлік туралы Заңда және / немесе кәсіпорын жарғысында көзделген тәртіппен кәсіпорынды басқаруға қатысу және бақылау кеңесін сайлау құқығы;
- кәсіпорынның қызметі туралы ақпарат алу, оның ішінде Кәсіпорынның қаржылық есептілігімен танысу құқығы;
- кәсіпорынға оның қызметіне қатысты жазбаша сұрау салулармен жүгіну және кәсіпорынның жарғысында белгіленген мерзімдерде дәлелді және толық жауаптар алу құқығы;
- кәсіпорын органдары қабылдаған шешімдерге сот тәртібімен дауласу құқығы.

27. Меншік иесі жыл қызметінің қорытындыларын шығару және өз құзыретінің мәселелері бойынша шешімдер қабылдау үшін бақылау кеңесімен және атқарушы органмен отырыстар өткізе алады. Сондай-ақ, меншік иесі өз құзыреті шегінде Кәсіпорын қызметінің мәселелерін талқылау үшін бақылау кеңесінің төрағасымен жыл бойы тұрақты кездесулер өткізе алады.

4 Параграф. Тиімді бақылау кеңесі

28. Бақылау кеңесі ұйымға стратегиялық басшылық жасауды және басқарма қызметіне бақылауды қамтамасыз ететін меншік иесіне есеп беретін басқару органы болып табылады.

29. Бақылау кеңесі меншік иесі алдындағы өз қызметінің толық ашықтығын, сондай-ақ осы Кодекстің барлық ережелерін енгізуді қамтамасыз етеді.

30. Бақылау кеңесі өз функцияларын мемлекеттік мүлік туралы Заңға, кәсіпорын Жарғысына, осы Кодекске, Бақылау кеңесі туралы ережеге және кәсіпорынның өзге де ішкі құжаттарына сәйкес жүзеге асырады.

31. Бақылау кеңесі келесі мәселелерге ерекше назар аударады:

- 1) даму жоспарында белгіленетін КПП қою және мониторингі;
- 2) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің тиімді жұмыс істеуін ұйымдастыру және қадағалау;
- 3) Бақылау кеңесінің құзыреті шеңберінде ірі инвестициялық жобаларды және басқа да түйінді Стратегиялық жобаларды тиімді іске асыруды бекіту және мониторингілеу;
- 4) атқарушы органның қызметін сайлау (қайта сайлау), сыйақы беру, сабақтастықты жоспарлау және қадағалау;
- 5) корпоративтік басқару және Әдеп;
- 6) кәсіпорында осы Кодекстің және кәсіпорынның Іскерлік әдеп саласындағы корпоративтік стандарттарының (Іскерлік әдеп кодексінің) ережелерін сақтау.

32. Бақылау кеңесінің мүшелері өздерінің функционалдық міндеттерін адал орындайды және өз қызметінде мынадай қағидаттарды ұстанады:

- 1) өз өкілеттіктері шегінде әрекет етуге – Бақылау кеңесінің мүшелері мемлекеттік мүлік туралы Заңда, сондай-ақ кәсіпорын жарғысында бекітілген шешімдер қабылдайды және өз өкілеттіктері шегінде әрекет етеді;
 - 2) Бақылау кеңесінің, оның комитеттерінің (олар болған кезде) отырыстарына қатысуға және оларға дайындалуға жеткілікті уақыт бөлуге міндетті. Бақылау кеңесі мүшесінің өзге заңды тұлғаларда лауазымдарға орналасуына Бақылау кеңесінің мақұлдауын алғаннан кейін жол беріледі;
 - 3) кәсіпорынның ұзақ мерзімді құнының өсуіне және орнықты дамуына ықпал ету
- Бақылау кеңесінің мүшелері орнықты даму қағидаттарын ескере отырып,

кәсіпорынның мүддесі үшін әрекет етеді; Бақылау кеңесі мүшелерінің шешімдері мен іс-әрекеттерінің әсерін мынадай мәселелер арқылы анықтауға болады: ұзақ мерзімді кезеңдегі шешімнің/іс-әрекеттің салдары қандай; ұйым қызметінің қоғамға және қоршаған ортаға әсері қандай;

4) кәсіпорынның беделіне және іскерлік этиканың жоғары стандарттарына ықпал ету; мүдделі тараптардың мүдделеріне ықпал ету (мәселелер тізбесі толық емес болып табылады);

5) іскерлік этиканың жоғары стандарттарын сақтау – Бақылау кеңесінің мүшелері өз іс-әрекеттерінде, шешімдерінде және мінез-құлқында іскерлік этиканың жоғары стандарттарына сәйкес келеді және кәсіпорын қызметкерлері үшін үлгі (үлгі) болуға тиіс;

6) мүдделер қақтығысын тудырмауға – Бақылау кеңесінің мүшелері жеке мүддесі Бақылау кеңесі мүшесінің міндеттерін тиісінше орындауына әсер етуі мүмкін жағдайлардың туындауына жол бермейді, мүдделер қақтығысы туындаған жағдайда, шешімдердің бейтарап қабылдануына ықпал ететін немесе әсер етуі мүмкін жағдайлар туындаған жағдайда, Бақылау кеңесінің мүшелері бұл туралы Бақылау кеңесінің төрағасын алдын ала хабардар етеді және мұндай шешімдерді талқылауға және қабылдауға қатыспайды. Бұл талап Бақылау кеңесі мүшесінің міндеттерін тиісінше орындауға тікелей немесе жанама әсер етуі мүмкін Бақылау кеңесі мүшесінің басқа да іс-әрекеттеріне де қатысты;

7) тиісті парасаттылықпен, іскерлікпен және ұқыптылықпен әрекет етуге – Бақылау кеңесінің мүшелері заңнама, корпоративтік басқару, тәуекелдерді басқару, қаржы және аудит, орнықты даму, саланы және Кәсіпорын қызметінің ерекшелігін білу сияқты бағыттарды қоса алғанда, бақылау кеңесінің құзыреттері және Бақылау кеңесі мен комитеттердегі өз міндеттерін орындау бөлігінде өз білімдерін тұрақты негізде арттырады. Кәсіпорын қызметінің өзекті мәселелерін түсіну мақсатында бақылау кеңесінің мүшелері кәсіпорынның негізгі объектілеріне үнемі барып, қызметкерлермен кездесулер өткізеді.

33. Бақылау Кеңесі арасындағы өз қызметін қамтамасыз ету, өз функциялары мен міндеттерін орындау, оның ішінде кәсіпорын қызметінің стратегиялық бағыттарын айқындау бойынша (бірақ онымен шектелмей), міндеттерді және нақты, өлшенетін (цифрландырылған) КПП қою үшін жауапкершілік және кәсіпорынның операциялық (ағымдағы) қызметі үшін кәсіпорынның атқарушы органының жауапкершілігі, оның ішінде (бірақ шектелмей)) қойылған міндеттерді орындау және белгіленген КПП-ға қол жеткізу кәсіпорынның тиісті ішкі құжаттарында бөлінеді және бекітіледі.

34. Бақылау кеңесінің мүшелері меншік иесі алдындағы сенімгерлік міндеттерді қоса алғанда, өз міндеттерін орындайды және «сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 1-бабының 4) тармақшасына сәйкес қабылданатын шешімдерге, өз қызметінің тиімділігіне, әрекетіне және/немесе әрекетсіздігіне жауап береді. Әр түрлі пікірлер туындаған жағдайда, Бақылау кеңесінің төрағасы кәсіпорынның мүдделеріне сәйкес шешім қабылдау үшін Бақылау кеңесінің жекелеген мүшелері айтатын барлық қолайлы нұсқалар мен ұсыныстарды қарауды қамтамасыз етеді.

35. Меншік иесінің жыл сайынғы отырыстарында (тыңдауда) Бақылау кеңесінің төрағасы:

1) Бақылау кеңесінің есепті кезеңдегі қызметінің қорытындылары (олар болған кезде), кәсіпорынның ұзақ мерзімді құнының өсуі және орнықты дамуы жөніндегі Бақылау кеңесі қабылдаған шаралар, тәуекелдің негізгі факторлары, елеулі оқиғалар, қаралған мәселелер, отырыстар саны, отырыстар нысаны, сабаққа қатысу, сондай-ақ басқа да мәселелер көрсетілетін бақылау Кеңесінің есебі маңызды ақпарат-Бақылау Кеңесінің есебі кәсіпорынның жылдық есебінің құрамына кіреді;

2) меншік иесінің күтулерін іске асыру туралы есеп.

36. Бақылау кеңесі жыл сайын кәсіпорын иесінің алдында осы Кодекстің нормаларының сақталуы туралы есеп береді. Бақылау кеңесі алдын-алуға көмектесетін тетіктерді енгізуді қамтамасыз етеді мүдделер қақтығысы, Бақылау кеңесінің өз міндеттерін объективті орындауына жол бермейді және бақылау кеңесінің процестеріне саяси араласуды шектейді.

Кәсіпорын иесі стратегиялық даму мәселелерін, кәсіпорынның атқарушы органының басшысын сайлауды және кәсіпорынның ұзақ мерзімді құнының өсуіне және тұрақты дамуына әсер ететін басқа аспектілерді талқылау үшін бақылау кеңесінің төрағасымен және

мүшелерімен қосымша отырыстар өткізе алады.

37. Бақылау кеңесі мен оның комитеттерінде кәсіпорын мүддесі үшін және меншік иесіне әділ көзқарас пен орнықты даму қағидаттарын ескере отырып, тәуелсіз, объективті және тиімді шешімдер қабылдауды қамтамасыз ететін дағдылардың, тәжірибе мен білімнің теңгерімі сақталады.

38. Бақылау кеңесінің мүшелері Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрінің 2015 жылғы 20 ақпандағы № 113 бұйрығымен бекітілген Бақылау кеңесі мүшелерін конкурстық іріктеу және олардың өкілеттіктерін мерзімінен бұрын тоқтату қағидаларына сәйкес кандидаттардың құзыреттерін, дағдыларын, жетістіктерін, іскерлік беделін және кәсіби тәжірибесін ескере отырып, айқын және ашық рәсімдер негізінде сайланады.

39. Кәсіпорынның Бақылау кеңесінің мүшелері үш жылдан аспайтын мерзімге сайланады.

40. Бақылау кеңесінің құрамына кандидаттарды іріктеу кезінде назарға алынады:

- 1) басшылық лауазымдардағы жұмыс тәжірибесі;
- 2) Бақылау кеңесінің мүшесі ретіндегі жұмыс тәжірибесі;
- 3) жұмыс өтілі;
- 4) халықаралық сертификаттардың болуын қоса алғанда, білімі, мамандығы;
- 5) бағыттар мен салалар бойынша құзыреттердің болуы;
- 6) іскерлік бедел;
- 7) тікелей немесе ықтимал мүдделер қақтығысының болуы.

41. Кәсіпорынның Бақылау кеңесінің мүшесі лауазымына адам сайланбайды:

- 1) заңда белгіленген тәртіппен өтелмеген немесе алынбаған соттылығы бар;
- 2) бұрын акцияларды мәжбүрлеп тарату немесе мәжбүрлеп сатып алу немесе белгіленген тәртіппен банкрот деп танылған басқа заңды тұлғаны консервациялау туралы шешім қабылданғанға дейін бір жылдан аспайтын кезеңде басқа заңды тұлғаның Бақылау кеңесінің төрағасы, бірінші басшысы (басқарма төрағасы), басшысының орынбасары, бас бухгалтері болып табылған. Көрсетілген талап акцияларды мәжбүрлеп тарату немесе мәжбүрлеп сатып алу немесе белгіленген тәртіппен банкрот деп танылған басқа заңды тұлғаны консервациялау туралы шешім қабылданған күннен кейін бес жыл ішінде қолданылады;

3) сот меншікке қарсы, Экономикалық қызмет саласында немесе коммерциялық немесе өзге де ұйымдарда қызмет мүдделеріне қарсы қылмыс жасағаны үшін кінәлі деп таныған, сондай-ақ аталған қылмыстар жасағаны үшін ақталмайтын негіздер бойынша қылмыстық жауаптылықтан босатылған жағдайларда жүзеге асырылады. Көрсетілген талап заңдарда белгіленген тәртіппен өтелген не алынған, сотталғандығы не қылмыстық жауаптылықтан босатылған күннен бастап бес жыл ішінде қолданылады;

4) заңнамаға сәйкес бақылау кеңесі мүшесінің міндеттерін орындауға кедергі келтіретін өзге де қасиеттерге ие.

42. Бақылау кеңесі мүшелерінің саны тақ болуы және кемінде бес адам болуы тиіс. Бақылау кеңесінің құрамына тәуелсіз мүшелер қатысады және қатысады. Бақылау кеңесінің тәуелсіз мүшелерінің саны қабылданған шешімдердің тәуелсіздігін және барлық меншік иелеріне әділ қарауды қамтамасыз ету үшін жеткілікті болуы тиіс. Бақылау кеңесі құрамының кемінде отыз пайызы Бақылау кеңесінің тәуелсіз мүшелері болуға тиіс.

Бақылау кеңесінің тәуелсіз мүшелері объективті пайымдауды жүзеге асыруға қауіп төндіруі мүмкін кәсіпорынмен, оның басқаруымен немесе меншігімен қандай да бір материалдық мүдделерден немесе қатынастардан босатылады.

Бақылау кеңесінің тәуелсіз мүшелеріне қойылатын талаптар Қазақстан Республикасының заңнамасына және Кәсіпорынның Жарғысына сәйкес белгіленеді.

Бақылау кеңесінің тәуелсіз мүшелері, оның ішінде мүдделер қақтығысы болуы мүмкін мәселелерді талқылауға белсенді қатысады (қаржылық және қаржылық емес есептілікті дайындау, оларға қатысты мүдделілік бар мәмілелер жасасу, атқарушы органның құрамына кандидаттар ұсыну, атқарушы орган мүшелеріне сыйақы белгілеу). Бақылау кеңесінің тәуелсіз мүшелерін Бақылау кеңесінің негізгі комитеттерінің төрағалары – аудит, тағайындаулар мен сыйақылар мәселелері бойынша (олар болған кезде) сайлайды, басқа

комитеттерде олар төраға ретінде сайланады.

Бақылау кеңесінің тәуелсіз мүшесі Тәуелсіздік мәртебесінің жоғалуы мүмкін екендігін бақылайды және мұндай жағдайлар болған жағдайда Бақылау кеңесінің төрағасын алдын ала хабардар етеді. Бақылау кеңесі мүшесінің тәуелсіздігіне әсер ететін мән-жайлар болған жағдайда, Бақылау кеңесінің төрағасы тиісті шешім қабылдау үшін осы ақпаратты дереу меншік иесінің назарына жеткізеді.

43. Бақылау кеңесі мен кәсіпорын мүшелерінің арасындағы қатынастар Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарын, осы Кодекстің ережелерін және кәсіпорынның ішкі құжаттарын ескере отырып шарттармен ресімделеді.

Шарттарда Тараптардың құқықтары, міндеттері, жауапкершілігі және басқа да елеулі талаптар, сондай-ақ Бақылау кеңесі мүшесінің осы Кодекстің ережелерін сақтау, оның ішінде өзіне жүктелген функцияларды орындау үшін жеткілікті уақыт бөлу міндеттемелері, Бақылау кеңесі белгілеген мерзімге кәсіпорын туралы ішкі ақпаратты жарияламау туралы міндеттемелер және қосымша міндеттемелер көрсетіледі, Бақылау кеңесінің тәуелсіз мүшелерінің мәртебесі мен функцияларына қойылатын талаптарға байланысты.

Шарттарда Бақылау кеңесі мүшелерінің жекелеген міндеттерді орындау мерзімдері көзделуі мүмкін.

44. Кәсіпорын қызметтің үздіксіздігін қолдау және Бақылау кеңесі құрамын прогрессивті жаңарту үшін бақылау кеңесі мүшелерінің сабақтастығы жоспарларының болуын қамтамасыз етеді.

45. Бақылау кеңесі Бақылау кеңесінің жаңадан сайланған мүшелері үшін лауазымға кіріспе бағдарламасын және Бақылау кеңесінің әрбір мүшесі үшін кәсіби даму бағдарламасын бекітеді. Бақылау кеңесінің хатшысы осы бағдарламаның іске асырылуын қамтамасыз етеді.

46. Алғаш рет сайланған Бақылау кеңесінің мүшелері тағайындалғаннан кейін лауазымға кірісу бағдарламасынан өтеді. Лауазымға кірісу барысында Бақылау кеңесінің мүшелері өздерінің құқықтары мен міндеттерін, қызметтің негізгі аспектілерін және кәсіпорынның құжаттарын, соның ішінде ең үлкен тәуекелдермен байланысты құжаттарды зерттейді.

47. Бақылау кеңесінің төрағасы бақылау кеңесіне жалпы басшылық жасауға жауап береді, Бақылау кеңесінің оның негізгі функцияларын толық және тиімді іске асыруын және Бақылау кеңесінің мүшелері, кәсіпорынның меншік иесі мен атқарушы органы арасында сындарлы диалог құруды қамтамасыз етеді.

Бақылау кеңесінің төрағасы кәсіпорынның ұзақ мерзімді құнының өсуіне және орнықты дамуына бейімделген кәсіпқойлардың бірыңғай тобын құрады

ішкі және сыртқы сын-қатерлерге уақтылы және тиісті кәсіби деңгейде жауап беру.

Бақылау кеңесінің төрағасы рөлін орындау үшін үміткер кәсіби біліктілігі мен тәжірибесімен қатар көшбасшылық, ынталандыру, әртүрлі көзқарастар мен тәсілдерді түсіну, жанжалды жағдайларды шешу дағдылары сияқты арнайы дағдыларға ие.

Кәсіпорынның бақылау кеңесі төрағасының және атқарушы органының функциялары кәсіпорынның жарғысында, кәсіпорынның ішкі құжаттарында бөлінеді және бекітіледі. Атқарушы органның басшысы кәсіпорынның Бақылау кеңесінің төрағасы болып сайлана алмайды.

Бақылау кеңесі төрағасының негізгі функцияларына мыналар жатады:

- 1) Бақылау кеңесінің отырыстарын жоспарлау және күн тәртібін қалыптастыру;
- 2) бақылау кеңесі мүшелерінің шешімдер қабылдау үшін толық және өзекті ақпаратты уақтылы алуын қамтамасыз ету;
- 3) Бақылау кеңесінің стратегиялық мәселелерді қарауға және Бақылау кеңесінің қарауына жататын ағымдағы (операциялық) сипаттағы мәселелерді барынша азайтуға назар аударуын қамтамасыз ету;
- 4) талқылауға жеткілікті уақыт бөлу, күн тәртібіндегі мәселелерді жан-жақты және терең қарау, ашық талқылауларды ынталандыру, келісілген шешімдерге қол жеткізу арқылы бақылау кеңесінің отырыстарын өткізудің нәтижелілігін қамтамасыз ету;
- 5) негізгі стратегиялық шешімдер қабылдау кезінде меншік иесімен тиісті коммуникация және өзара іс-қимыл құру;

6) бақылау кеңесі мен меншік иесінің қабылдаған шешімдерінің тиісінше орындалуына мониторинг пен қадағалауды қамтамасыз ету;

7) корпоративтік жанжалдар туындаған жағдайда оларды шешу және ұйымның қызметіне теріс әсерді азайту жөнінде шаралар қабылдау және мұндай жағдайларды өз күшімен шешу мүмкін болмаған жағдайда меншік иесін уақтылы хабардар ету.

5 Параграф. Бақылау кеңесі мүшелерінің сыйақысы

48. Кәсіпорынның Бақылау кеңесі мүшелерінің қызметін бағалауды Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрінің 2015 жылғы 20 ақпандағы №бұйрығымен бекітілген Бақылау кеңесі мүшелерінің қызметін бағалау және Бақылау кеңесі мүшелеріне сыйақы төлеу лимитін айқындау қағидаларына сәйкес кәсіпорынның аудиттелген қаржылық есептілігі бекітілгеннен кейін меншік иесі осы лауазымдағы бір жылдағы қызметінің қорытындылары бойынша жыл сайын жүргізеді 115.

49. Бақылау кеңесінің Мүшелеріне сыйақы төлеу мөлшері мен шарттарын айқындау меншік иесінің айрықша құзыретіне жатады.

Кәсіпорынның Бақылау кеңесінің Кадрлар және сыйақылар жөніндегі комитеті (бар болса) Бақылау кеңесі мүшелерінің сыйақыларының мөлшері бойынша ұсыныстар енгізеді.

50. Сыйақы мөлшері Бақылау кеңесінің мүшелерін тарту, тиімді қызмет ету, сақтау және ынталандыру үшін жеткілікті болуы тиіс.

51. Кәсіпорында Бақылау кеңесі мүшелерін марапаттаудың транспарентті саясаты болуы керек. Бақылау кеңесі мүшелерінің сыйақы мөлшері олардың жұмысына және Бақылау кеңесі мүшелерінің өз міндеттерін орындау сапасына тиісті уақыт болуға тиіс.

52. Бақылау кеңесі мүшелерінің сыйақы талаптары олармен жасалатын шарттарда және кәсіпорынның ішкі құжаттарында көрсетіледі.

53. Мемлекеттік қызметшілер болып табылатын кәсіпорынның Бақылау кеңесінің мүшелеріне, меншік иесінің өкілдеріне, сондай – ақ кәсіпорынның Бақылау кеңесінің мүшесіне-кәсіпорынның атқарушы органының басшысына сыйақы төлеу жүргізілмейді.

54. Кәсіпорынның Бақылау кеңесі мен атқарушы органы мүшелерінің сыйақысы туралы ақпаратты ашу оларды кәсіпорынның ресми сайтында орналастыру арқылы жүзеге асырылады.

6 Параграф. Бақылау кеңесінің комитеттері

55. Бақылау кеңесі жанынан құзыретіне аудит, Стратегиялық жоспарлау, тәуекелдерді басқару, кадрлар мен сыйақылар, сондай-ақ кәсіпорынның ішкі құжаттарында көзделген өзге де мәселелер бойынша мәселелерді қарау кіретін комитеттер құрылуы мүмкін. Инвестициялық шешімдер қабылдаудың тиімділігін арттыру мақсатында бақылау кеңесі жанындағы комитеттердің бірінің құзыретіне қарау Бақылау кеңесінің құзыретіне кіретін ұйымның инвестициялық қызметіне байланысты мәселелер енгізіледі. Комитеттің сандық құрамы кемінде 3 (үш) адамды құрайды.

56. Комитеттердің болуы Бақылау кеңесінің мүшелерін Бақылау кеңесінің құзыреті шеңберінде қабылданған шешімдер үшін жауаптылықтан босатпайды.

57. Комитеттер Бақылау кеңесінің отырысында қаралғанға дейін неғұрлым маңызды мәселелер шеңбері бойынша егжей-тегжейлі талдау жүргізу және ұсынымдар әзірлеу үшін құрылады. Комитеттер қарайтын мәселелер бойынша түпкілікті шешімді Бақылау кеңесі қабылдайды.

58. Барлық комитеттердің қызметі Бақылау кеңесі бекітетін, комитет мүшелерінің құрамы, құзыреті, сайлау тәртібі, комитеттердің жұмыс тәртібі, сондай-ақ олардың мүшелерінің құқықтары мен міндеттері туралы ережелерді қамтитын ішкі құжаттармен реттеледі. Меншік иесі комитеттер туралы ережелермен таныса алады.

59. Комитет жұмысын ұйымдастыру үшін Комитет кәсіпорын қызметкерлерінің арасынан комитет хатшысын тағайындайды.

Комитет хатшысы комитет отырыстарын дайындауды, отырыстарға материалдарды жинауды және жүйелеуді, комитет мүшелеріне және шақырылған адамдарға комитет

отырыстарын өткізу туралы хабарламаларды, отырыстардың күн тәртібін, күн тәртібіндегі мәселелер бойынша материалдарды уақтылы жіберуді, отырыстарды хаттамалауды, комитет шешімдерінің жобаларын дайындауды, сондай-ақ барлық тиісті материалдарды кейіннен сақтауды қамтамасыз етеді.

60. Бақылау кеңесі комитеттер құру туралы шешім қабылдайды, комитеттердің құрамын, мерзімдері мен өкілеттіктерін анықтайды.

Комитеттер комитетте жұмыс істеу үшін кәсіби білімі, құзыреті және дағдылары бар Бақылау кеңесінің мүшелерінен тұрады. Комитеттер құрамын қалыптастыру кезінде ықтимал мүдделер қақтығысының болуы назарға алынады. Комитет төрағалары кәсіби құзыреттерімен қатар ұйымдастырушылық және көшбасшылық қасиеттерге, комитет қызметін тиімді ұйымдастыру үшін жақсы коммуникативтік дағдыларға ие.

Сарапшылар ретінде Бақылау кеңесі тиісті білімі бар кәсіпорын қызметкерлерін тарта алады. Бақылау кеңесі өзге жеке тұлғаларды сарапшылар ретінде тарту туралы шешім қабылдауға құқылы.

61. Комитеттер өз жұмыс жоспарын (күнтізбелік жыл басталғанға дейін) бекітеді, ол қаралатын мәселелердің тізбесін және отырыстарды өткізу күндерін көрсете отырып, бақылау кеңесінің жұмыс жоспарымен келісіледі. Комитеттердің отырыстарын өткізу кезеңділігі жылына кемінде төрт отырысты құрайды. Комитеттердің отырыстары хаттаманы ресімдей отырып, күндізгі нысанда өткізіледі. Комитеттердің отырыстарын өткізуге қолайлы жағдайлар жасау және шығындарды қысқарту мақсатында комитет мүшелерінің техникалық байланыс құралдары арқылы қатысуына жол беріледі.

62. Комитет төрағалары өз қызметі туралы есеп дайындайды және жеке отырыста Бақылау кеңесінің алдында бір жылдағы қызмет қорытындылары туралы есеп береді. Бақылау кеңесі жыл ішінде кез келген уақытта комитеттерден Бақылау кеңесі белгілеген мерзімдерде ағымдағы қызмет туралы есеп беруді талап етуге құқылы.

7 Параграф. Стратегиялық жоспарлау комитеті

63. Стратегиялық жоспарлау комитетінің төрағасы Бақылау кеңесінің алғашқы отырыстарының бірінде Бақылау кеңесінің өз өкілеттіктерін орындау мерзіміне Бақылау кеңесі мүшелерінің арасынан сайланады. Сайлау туралы шешім Бақылау кеңесі мүшелерінің жалпы санының жай көпшілік даусымен қабылданады.

64. Стратегиялық жоспарлау жөніндегі Комитет өз қызметін тиісінше ұйымдастыру үшін тиісті тәжірибесі мен құзыреті бар сарапшыларды тартуға құқылы. Бақылау кеңесінің мүшелері болып табылмайтын комитет мүшелерін комитет Төрағасының ұсынуы бойынша бақылау кеңесі тағайындайды.

65. Стратегиялық жоспарлау комитетінің функциялары Кәсіпорын қызметінің тиімділігін, оның ұзақ мерзімді құнын және тұрақты дамуын арттыруға ықпал ететін іс-шараларды әзірлеу жөніндегі мәселелерді қоса алғанда, кәсіпорын қызметінің басым бағыттарын және оны дамыту стратегиясын әзірлеу мәселелері бойынша ұсынымдарды әзірлеу және кәсіпорынның бақылау Кеңесіне ұсыну болып табылады.

8 Параграф. Аудит жөніндегі Комитет

66. Аудит жөніндегі комитеттің құрамына бухгалтерлік есеп және аудит, тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау саласында білімі мен практикалық тәжірибесі бар Бақылау кеңесінің тәуелсіз мүшелері кіреді. Аудит комитетінің төрағасы болып табылады тәуелсіз бақылау кеңесінің мүшесі. Аудит жөніндегі комитеттің функцияларына ішкі және сыртқы аудит, қаржылық есептілік, тәуекелдерді ішкі бақылау және басқару, Қазақстан Республикасы заңнамасының, ішкі құжаттардың сақталуы және Бақылау кеңесінің тапсырмасы бойынша өзге де мәселелер жатады.

67. Аудит жөніндегі Комитет кәсіпорынның аудиторларына кандидаттарды бағалайды, сондай-ақ оны бақылау кеңесі мен меншік иесіне ұсынар алдында аудиторлық ұйымның қорытындысын алдын ала талдайды.

68. Егер Бақылау кеңесі алып тастау тәртібімен осы адамның аудит жөніндегі

комитетке мүшелігі меншік иесі мен кәсіпорынның мүдделеріне жауап береді және тиісті негіздемелер береді деп шешсе, тәуелсіз болып табылмайтын Бақылау кеңесінің мүшесі комитет құрамына сайланады.

9 Параграф. Кадрлар және сыйақылар жөніндегі Комитет

69. Кадрлар және сыйақылар жөніндегі комитеттің құрамына объективті және тәуелсіз шешімдерді әзірлеу және мүдделі тұлғалардың (меншік иесінің, атқарушы органның өкілдерінің, қызметкерлердің және өзге де адамдардың) комитет мүшелерінің пайымдауларына ықпалын болдырмау мақсатында бақылау кеңесінің тәуелсіз мүшелерінің көпшілігі кіреді.

70. Комитет мүшелерінің персоналды басқару және оның қызметін бағалау, сондай-ақ корпоративтік басқару саласында білімі мен практикалық тәжірибесі бар. Комитет төрағасы Бақылау кеңесінің тәуелсіз мүшесі болып табылады.

71. Кадрлар және сыйақылар жөніндегі Комитет кәсіпорынның сыйақы саласындағы саясатын әзірлейді, Бақылау кеңесі мүшелері мен топ-менеджерлердің қызметіне тұрақты бағалау жүргізеді.

72. Комитеттің функцияларына тағайындау (сайлау), уәждемелік КПП қою, атқарушы органның қызметін бағалау, сыйақы беру және сабақтастығын жоспарлау мәселелері, Бақылау кеңесінің хатшысын және ішкі аудит қызметінің қызметкерлерін тағайындау және сыйақы беру мәселелері, сондай-ақ меншік иесі осындай өкілеттіктер берген жағдайларда Бақылау кеңесінің құрамына қатысты көрсетілген мәселелерді қарауға қатысу жатады. Бұл жағдайда, Кадрлар және сыйақылар жөніндегі комитет мүшелерінің мүдделер қақтығысы жағдайының туындауына жол берілмейді және өз мақсатына және/немесе сыйақыға қатысты мәселелерді қарау кезінде қатыспайды.

10 Параграф. Бақылау кеңесінің қызметін ұйымдастыру

73. Бақылау кеңесінің қызметі тиімділік, белсенділік, адалдық, адалдық және жауапкершілік қағидаттарына негізделеді.

74. Бақылау кеңесінің отырыстарын дайындау және өткізу оның қызметінің нәтижелілігіне ықпал етеді. Өз міндеттерін орындау үшін Бақылау кеңесінің мүшелеріне толық, өзекті және уақтылы ақпаратқа қол жеткізу қамтамасыз етіледі.

75. Бақылау кеңесі кәсіпорынның құжаттарында белгіленген Бақылау кеңесінің отырыстарын дайындау және өткізу жөніндегі рәсімдерді сақтайды.

76. Бақылау кеңесінің отырыстары қаралатын мәселелердің тізбесін және отырыстарды өткізу кестесін қамтитын күнтізбелік жыл басталғанға дейін бақылау кеңесі бекітетін жұмыс жоспарына сәйкес өткізіледі.

77. Бақылау кеңесінің және оның комитеттерінің отырыстарын өткізу дауыс берудің күндізгі немесе сырттай нысандары арқылы жүзеге асырылады. Бақылау кеңесіне сырттай дауыс беру түріндегі отырыстар санын қысқарту ұсынылады.

78. Стратегиялық сипаттағы мәселелер бойынша шешімдерді қарау және қабылдау дауыс берудің күндізгі нысанымен Бақылау кеңесінің отырыстарында ғана жүзеге асырылады.

79. Егер Бақылау кеңесі мүшелерінің (Бақылау кеңесі мүшелерінің жалпы санының 30% - нан аспайтын) Бақылау кеңесінің отырысына жеке өзі қатысуға мүмкіндігі болмаса, Бақылау кеңесі мен оның комитеттері отырысының екі нысанының үйлесуі мүмкін.

80. Бақылау кеңесінің қатыспаған мүшесі техникалық байланыс құралдарын пайдалана отырып, қаралатын мәселелерді талқылауға қатыса алады және өз пікірін жазбаша нысанда бере алады.

81. Бақылау кеңесінің отырыстарын өткізу кезеңділігі жылына кемінде төрт отырысты құрайды.

82. Мұқият және толыққанды талқылауды қамтамасыз ету және уақтылы және сапалы шешімдер қабылдау үшін жыл бойы қарауға жоспарланған мәселелер біркелкі бөлінеді.

83. Бақылау кеңесінің отырыстарына материалдар кемінде он жұмыс күні бұрын жіберіледі.

84. Маңызды мәселелердің тізбесі, оның ішінде атқарушы органға арналған КПП даму

жоспарын, жылдық есепті қамтиды.

85. Бақылау кеңесі отырысының күн тәртібіне материалдар мерзімдерін бұза отырып берілген мәселелер енгізілмейді. Мерзімдері бұзылған мәселелер күн тәртібіне енгізілген жағдайда, Бақылау кеңесінің төрағасына осы қажеттіліктің толық негіздемесі беріледі. Мерзімдерді бұза отырып, мәселелерді күн тәртібіне енгізуге байланысты мән-жай Бақылау кеңесі хатшысының қызметін бағалау кезінде ескеріледі.

86. Бақылау кеңесі толық, сенімді және сапалы ақпарат негізінде шешім қабылдайды. Бақылау кеңесінің тиімді және уақтылы шешімдер қабылдауы үшін мынадай шарттардың сақталуы қамтамасыз етіледі:

1) бақылау кеңесіне ұсынылатын материалдардың, ақпараттың, құжаттардың Жоғары сапасы (оның ішінде қажет болған жағдайда Бақылау кеңесі мүшелерінің тілді меңгеруіне байланысты басқа тілдерге аудармасы);

2) қажет болған жағдайда сарапшылардың (ішкі және сыртқы) пікірін алу. Сарапшыларды тарту бақылаушы кеңестен қабылданған шешім үшін жауапкершілікті алып тастамайды;

3) бақылау кеңесінде талқылауға, әсіресе маңызды және күрделі мәселелерге бөлінген уақыт;

4) мәселелерді уақтылы қарау;

5) шешімдерде одан әрі іс-қимылдар жоспары, мерзімдері және жауаптылары көзделді

87. Шешімдердің сапасына келесі факторлар теріс әсер етеді

Бақылау кеңесінің:

1) Бақылау кеңесінің бір немесе бірнеше мүшелерінің отырыста үстемдігі, бұл бақылау кеңесінің басқа мүшелерінің талқылауларына толыққанды қатысуын шектеуі мүмкін;

2) тәуекелдерге ресми көзқарас;

3) жеке мүдделерді қудалау және төмен этикалық стандарттар;

4) Бақылау кеңесінің отырысында нақты және белсенді талқылаусыз ресми шешімдер қабылдау;

5) бескасыздық позициясы (икемділіктің болмауы) немесе дамуға деген ұмтылыстың болмауы (ағымдағы жағдайға қанағаттану);

6) әлсіз ұйымдастырушылық мәдениет;

7) ақпараттың және/немесе талдаудың болмауы.

88. Бақылау кеңесінің мүшелері шешім қабылдау үшін қажетті күн тәртібіндегі мәселелер бойынша қосымша ақпарат сұрай алады.

89. Бақылау кеңесінің әрбір мүшесі өзі кіретін Бақылау кеңесі мен комитеттің отырыстарына қатысады. Осы нормадан ауытқуға Бақылау кеңесі туралы ережеде ескертілген ерекше жағдайларда жол беріледі.

90. Бақылау кеңесінің отырысы заңды болып табылады, ал егер кәсіпорынның Бақылау кеңесінің барлық мүшелеріне оның өткізілетін уақыты мен орны туралы хабарланса және отырысқа кәсіпорынның Бақылау кеңесі мүшелерінің жартысынан астамы қатысса, кворум шарттары сақталады.

91. Сондай-ақ, күн тәртібіндегі мәселелер бойынша кворумды және дауыс беру нәтижелерін айқындау кезінде Бақылау кеңесінің отырысында болмаған кәсіпорынның Бақылау кеңесі мүшесінің жазбаша пікірі ескеріледі.

92. Егер Қазақстан Республикасының заңнамасында, кәсіпорынның жарғысында немесе оның Бақылау кеңесінің отырыстарын шақыру және өткізу тәртібін айқындайтын ішкі құжаттарында өзгеше көзделмесе, Бақылау кеңесінің отырысына қатысатын Бақылау кеңесі мүшелерінің көпшілік даусымен Бақылау кеңесінің отырысында шешімдер қабылданады.

93. Бақылау кеңесінің отырысында мәселелерді шешу кезінде Бақылау кеңесінің әрбір мүшесі бір дауысқа ие болады. Қазақстан Республикасының заңнамасында немесе кәсіпорынның жарғысында көзделген жағдайларды қоспағанда, кәсіпорынның Бақылау кеңесі мүшесінің дауыс беру құқығын өзге тұлғаға, оның ішінде кәсіпорынның Бақылау кеңесінің басқа мүшесіне беруіне жол берілмейді.

94. Кәсіпорынның Бақылау кеңесі шешімдер қабылдаған кезде, бақылау кеңесі

мүшелерінің дауыстары тең болған жағдайда, шешуші дауыс құқығы кәсіпорынның Бақылау кеңесінің төрағасына тиесілі болады.

95. Бақылау кеңесінің қарауына шығарылған мәселе бойынша мүдделілігі бар Бақылау кеңесінің мүшесі осы мәселе бойынша талқылауға және дауыс беруге қатыспайды, бұл туралы Бақылау кеңесі отырысының хаттамасына тиісті жазба жасалады.

96. Бақылау кеңесі бұрын қабылданған шешімдерге ревизия жүргізе алады. Шешім және оны қабылдау процесі талдауға жатады. Бұрын қабылданған шешімдерге тексеру Бақылау кеңесі өз қызметін бағалауды жүргізген кезде жүргізіледі.

11 Параграф. Бақылау кеңесінің қызметін бағалау

97. Бақылау кеңесі, комитеттер және Бақылау кеңесінің мүшелері жыл сайынғы негізде бағаланады. Бұл ретте, үш жылда кемінде бір рет бағалау тәуелсіз кәсіби ұйымды тарта отырып жүргізіледі.

98. Бағалау бақылау кеңесінің және оның әрбір мүшесінің кәсіпорынның ұзақ мерзімді құны мен тұрақты дамуына қосқан үлесін анықтауға, сондай-ақ бағыттарды анықтауға және жақсарту шараларын ұсынуға мүмкіндік береді. Бағалау нәтижелері Бақылау кеңесі мүшелерін қайта сайлау немесе өкілеттіктерін мерзімінен бұрын тоқтату кезінде назарға алынады.

99. Бағалау бақылау кеңесінің және оның жеке мүшелерінің кәсібилігін арттырудың негізгі құралдарының бірі болып табылады. Бағалау бақылау кеңесінің тәуелсіз мүшелері үшін де, меншік иесі мен кәсіпорын өкілдері үшін де жүргізіледі.

100. Бағалау жүйелілік, күрделілік, үздіксіздік, шынайылық, құпиялылық сияқты принциптер бойынша жүзеге асырылады.

101. Бақылау кеңесінің, оның комитеттері мен Бақылау кеңесі мүшелерінің қызметіне бағалау жүргізу процесі, мерзімдері мен тәртібі кәсіпорынның ішкі құжаттарымен реттелуі мүмкін.

102. Бағалау, оның ішінде мынадай мәселелерді қарауды қамтиды:

1) кәсіпорын алдында тұрған міндеттер контекстінде Бақылау кеңесі құрамының оңтайлылығы (дағдылар, тәжірибе балансы, құрамның әртүрлілігі, объективтілік);

2) кәсіпорынның көзқарасының, негізгі міндеттерінің, проблемалары мен құндылықтарының айқындығы;

3) сабақтастық және даму жоспарлары;

4) Бақылау кеңесінің Бірыңғай орган ретінде жұмыс істеуі, Бақылау кеңесінің және кәсіпорын қызметіндегі атқарушы органның рөлі;

5) Бақылау кеңесінің кәсіпорынның меншік иесімен, атқарушы органымен және лауазымды адамдарымен өзара іс-қимылының тиімділігі;

6) бақылау кеңесі мүшелерінің әрқайсысының тиімділігі;

7) Бақылау кеңесі комитеттері қызметінің тиімділігі және олардың бақылау кеңесімен, атқарушы органмен өзара іс-қимылы;

8) бақылау кеңесіне ұсынылатын ақпарат пен құжаттардың сапасы;

9) бақылау кеңесінде, комитеттерде талқылау сапасы;

10) Бақылау кеңесі хатшысы қызметінің тиімділігі;

11) процестер мен құзыреттердің айқындығы;

12) тәуекелдерді анықтау және бағалау процесі;

13) меншік иесімен және өзге де мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл жасау.

103. Бақылау кеңесі бағалауды кадрлар және сыйақылар сыйақылар жөніндегі Комитеттің тиісті бағасын ескере отырып (бар болса) жыл сайынғы негізде жүргізеді. Бағалау әдістері-өзін-өзі бағалау немесе бағалау сапасын жақсарту үшін тәуелсіз кеңесшіні тарту. Тәуелсіз сыртқы кеңесші кем дегенде үш жылда бір рет тартылады.

104. Бағалау нәтижелері меншік иесі үшін бақылау кеңесінің бүкіл құрамын немесе оның жекелеген мүшесін қайта сайлауға, бақылау кеңесінің құрамын және Бақылау кеңесінің Мүшелеріне сыйақы мөлшерін қайта қарауға негіз болып табылады. Бақылау кеңесінің жекелеген мүшелері қызметінің нәтижелерінде елеулі кемшіліктер болған жағдайда, Бақылау кеңесінің төрағасы меншік иесімен консультациялар жүргізеді.

105.Бақылау кеңесі жыл сайынғы жылдық есепте бақылау кеңесіне бағалау жүргізу тәсілін және оның нәтижелері бойынша қабылданған шараларды көрсетеді.

106.Меншік иесі Бақылау кеңесін өз бетінше немесе тәуелсіз кеңесшінің қатысуымен бағалай алады. Меншік иесі жүргізген бағалау кезінде кәсіпорын қызметінің нәтижелері, КПП орындалуы ескеріледі.

12 Параграф. Кәсіпорын Бақылау кеңесінің хатшысы

109.Бақылау кеңесінің хатшысы өз міндеттерін толық жұмыс күні режимінде тұрақты негізде орындайды. Бақылау кеңесінің хатшысы біліктілікке ие, Жарғыға, осы Кодекске және кәсіпорынның басқа да ішкі нормативтік құжаттарына сәйкес кәсіпорын органдары арасындағы нақты өзара іс-қимылды қамтамасыз етеді, сондай-ақ корпоративтік басқаруды дамытудағы жаңа үрдістер туралы хабардар етеді.

110.Бақылау кеңесінің хатшысы отырыстарды өткізу рәсімінің және Бақылау кеңесінің шешімдер қабылдауының тиісінше сақталуын қамтамасыз етуге жауапты болады.

111.Бақылау кеңесінің хатшысы кәсіпорынның тиісті органдарының меншік иесінің өтініштерін тиісінше қарауын және меншік иесінің құқықтарын бұзумен байланысты корпоративтік жанжалдарды шешуді қамтамасыз етеді. Кәсіпорын органдарының мұндай өтініштерді уақтылы қарауын бақылау Бақылау кеңесінің хатшысына жүктеледі.

112.Бақылау кеңесінің хатшысы сондай-ақ кәсіпорынның жылдық есебінің құрамына енгізілетін осы Кодекстің қағидаттары мен ережелерінің сақталуы туралы есепті дайындауды жүзеге асырады. Осы есепте тиісті түсініктемелер келтіріле отырып, сақталмайтын Кодекстің қағидаттары мен ережелерінің тізбесі көрсетіледі.

113.Корпоративтік басқару саласындағы үздік әлемдік тәжірибеге мониторинг жүргізеді және кәсіпорында корпоративтік басқару тәжірибесін жетілдіру бойынша ұсыныстар енгізеді.

114.Бақылау кеңесінің хатшысы кәсіпорын органдары арасында ақпарат алмасуды уақтылы қамтамасыз етуге, сондай-ақ Бақылау кеңесінің мүшелерін лауазымға енгізу процесінде жәрдем көрсетуге тиіс.

115.Бақылау кеңесінің хатшысы корпоративтік басқарудың барлық мәселелері бойынша Бақылау кеңесінің барлық мүшелері үшін консультациялар өткізуді ұйымдастыру бойынша жауапты болып табылады.

116.Бақылау кеңесі хатшысының мәртебесі, функциялары мен міндеттері Жарғыда, осы Кодексте, Бақылау кеңесі бекітетін Бақылау кеңесінің хатшысы туралы ережеде және кәсіпорынның басқа да ішкі құжаттарында айқындалады

117.Мүдделер қақтығысы туындаған жағдайда Бақылау кеңесінің хатшысы бұл ақпаратты Бақылау кеңесі төрағасының назарына жеткізеді.

118.Бақылау кеңесінің хатшысы лауазымына жоғары заңгерлік немесе экономикалық білімі және корпоративтік басқару бойынша кәсіптік даярлығы, корпоративтік басқару саласында жұмыс тәжірибесінің болуы, мамандығы бойынша кемінде 2 жыл жұмыс өтілі, оның ішінде басшы лауазымында кемінде 1 жыл мінсіз іскерлік беделі, бақылаушымен байланысты кәсіпорынға үлестестігінің болмауы бар адам тағайындалады кәсіпорынның атқарушы органымен не тұлғамен.

119.Отырыстарды дайындау мен өткізудің тиімділігін арттыру мақсатында бақылау кеңесі Бақылау кеңесінің мүшелеріне ұсынылған материалдардың толықтығы мен пайдалылығын кезең-кезеңімен талқылайды. Осы талқылаулардың нәтижелері Бақылау кеңесі Хатшысының қызметінің тиімділігін бағалауға негіз болады.

120.Бақылау кеңесінің хатшысына қатысты кәсіпорында лауазымға кіріспе және сабақтастықты жоспарлау бағдарламасы әзірленуде.

13 Параграф. Кәсіпорын Омбудсмені

121. Іскерлік этика қағидаттарын сақтау және кәсіпорында туындайтын әлеуметтік-еңбек дауларын оңтайлы реттеу мақсатында омбудсмен тағайындалуы мүмкін.

122. Омбудсмен кәсіпорынның Бақылау кеңесінің шешімімен тағайындалады және екі

жылда бір рет қайта сайланады. Омбудсменнің рөлі оған жүгінген қызметкерлерге, еңбек дауларына, жанжалға қатысушыларға консультация беру және оларға Қазақстан Республикасы заңнамасының нормаларын сақтауды (оның ішінде сақтауды) ескере отырып, өзара қолайлы, сындарлы және іске асырылатын шешімді әзірлеуге жәрдем көрсету болып табылады

жұмыскерлердің де, кәсіпорынның да проблемалық әлеуметтік-еңбек мәселелерін шешуге жәрдемдесу.

123. Омбудсмен кәсіпорынның тиісті органдары мен лауазымды адамдарының қарауына өзі анықтаған, жүйелі сипаттағы және тиісті шешімдер (кешенді шаралар) қабылдауды талап ететін проблемалық мәселелерді шығарады, оларды шешу үшін сындарлы ұсыныстар ұсынады.

124. Омбудсмен жылына кемінде бір рет жүргізілген жұмыстың нәтижелері туралы есепті кадрлар және сыйақылар жөніндегі комитетке және кәсіпорынның Бақылау кеңесінің Аудит жөніндегі комитетіне ұсынады, олар оның қызметінің нәтижелерін бағалайды.

125. Кәсіпорынның бақылау кеңесі омбудсмен қызметінің нәтижелерін бағалайды және омбудсмен лауазымын атқаратын адамның өкілеттігін ұзарту немесе тоқтату туралы шешім қабылдайды.

14 Параграф. Кәсіпорынның бақылау кеңесі жанындағы ішкі аудит Қызметі

126. Қаржы-шаруашылық қызметінің тиімділігіне мониторингті жүзеге асыру үшін меншік иесінің шешімі бойынша жеке құрылымдық бөлімше – Ішкі аудит қызметі құрылуы мүмкін.

127. Кәсіпорынның бақылау кеңесі Ішкі аудит қызметінің сандық құрамын, оның қызметкерлерінің өкілеттік мерзімін айқындайды, оның басшысын тағайындайды, сондай-ақ оның өкілеттігін мерзімінен бұрын тоқтатады, оның жұмыс тәртібін, ішкі аудит қызметінің қызметкерлеріне еңбекақы төлеу мен сыйақы беру мөлшері мен шарттарын айқындайды.

128. Ішкі аудит қызметінің қызметкерлері кәсіпорынның Бақылау кеңесінің және атқарушы органының құрамына сайлана алмайды.

129. Ішкі аудит қызметі кәсіпорынның Бақылау кеңесіне тікелей бағынады және кәсіпорынның атқарушы органынан тәуелсіз болып табылады. Ішкі аудит қызметінің міндеттері мен функциялары, оның құқықтары мен жауапкершілігі кәсіпорынның бақылау кеңесі бекітетін ішкі аудит қызметі туралы ережемен айқындалады.

130. Ішкі аудит қызметінің негізгі міндеттері Кәсіпорындағы ішкі бақылау және тәуекелдерді басқару жүйесінің сапасын бағалауды және осы жүйенің жеткіліктілігі мен тиімділігі туралы ақпаратты Бақылау кеңесінің назарына жеткізуді қамтиды. Ішкі аудит қызметінің негізгі міндеті Кәсіпорын қызметінің нәтижелерін жақсартуға жәрдемдесу болып табылады.

131. Ішкі аудит қызметі туралы ережеде айқындалады және бекітіледі:

1) халықаралық ішкі аудиторлар институты (The Institute of Internal Auditors) қабылдаған қағидаттар мен ережелерді ұстану;

2) кәсіпорынның ішкі аудитінің мәртебесі, мақсаттары мен міндеттері;

3) ішкі аудиттің мақсаттары мен міндеттеріне қол жеткізу және ішкі аудит қызметінің өз функциялары мен міндеттерін тиімді орындауы үшін ішкі аудит қызметінің тәуелсіздігін, объективтілігі мен кәсібилігін қамтамасыз ету шарттары;

4) Ішкі аудит қызметінің басшысы мен қызметкерлеріне қойылатын біліктілік талаптары;

5) Ішкі аудит қызметінің көлемі мен мазмұны;

6) тиісті тапсырмаларды орындау кезінде құжаттамаға, қызметкерлерге және материалдық активтерге қол жеткізу құқығы;

7) Ішкі аудит қызметінің кәсіпорынның бақылау кеңесімен және атқарушы органымен өзара іс-қимыл жасау және кәсіпорынның аудит жөніндегі комитеті мен бақылау кеңесіне есептілік беру тәртібі.

132. Ішкі аудит қызметі туралы ережеде мынадай міндеттер мен функциялар да көзделеді:

1) кәсіпорынның атқарушы органы мен қызметкерлеріне тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін жетілдіру, корпоративтік басқару жөніндегі рәсімдер мен іс-шаралардың

орындалуын әзірлеуге және мониторингтеуге жәрдемдесу;

2) Кәсіпорынның сыртқы аудитор, сондай-ақ тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау және корпоративтік басқару саласында консультация беру бойынша қызметтер көрсететін тұлғалармен қызметті үйлестіру;

3) Ішкі аудит бөлімшесі қызметінің нәтижелері және жылдық аудиторлық жоспардың орындалуы туралы тоқсан сайынғы және жылдық есептерді (оның ішінде елеулі тәуекелдер, кемшіліктер, анықталған кемшіліктерді жою жөніндегі іс-шараларды орындаудың нәтижелері мен тиімділігі, нақты жай-күйін бағалау нәтижелері, сенімділік және тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау және корпоративтік басқару жүйесінің тиімділігі);

4) кәсіпорынның атқарушы органының және оның қызметкерлерінің Қазақстан Республикасы заңнамасының ережелерін және инсайдерлік ақпаратқа және сыбайлас жемқорлыққа қарсы күреске қатысты ішкі құжаттардың сақталуын, әдеп талаптарының сақталуын тексеру;

5) Сыртқы аудитордың ұсынымдарының орындалуына мониторингті жүзеге асыру;

6) ішкі бақылауды ұйымдастыру және жетілдіру, тәуекелдерді басқару, Корпоративтік басқару және ішкі аудитті ұйымдастыру мәселелері бойынша (осы салалардағы ішкі нормативтік құжаттар мен жобаларды әзірлеу мәселелерін қоса алғанда), сондай-ақ ішкі аудит қызметінің құзыретіне кіретін өзге де мәселелер бойынша бақылау кеңесіне, атқарушы органға, құрылымдық бөлімшелерге консультациялар беру.

133. Ішкі аудит қызметінің, оның басшысы мен қызметкерлерінің тиімділігін бағалауды ішкі аудит қызметінің есептерін қарау, жылдық аудиторлық жоспардың орындалу мерзімдерін сақтау және есептілікті ұсыну, есептердің ішкі аудит қызметінің стандарттары мен ішкі нормативтік құжаттарының талаптарына сәйкестігін бағалау негізінде бақылау кеңесі жүзеге асырады.

15 Параграф. Алқалы атқарушы орган. Басқарма

134. Кәсіпорынның ағымдағы қызметіне басшылықты басқарма жүзеге асырады.

135. Басқарма Төрағасы мен мүшелері жоғары кәсіби және жеке қасиеттерге, адал іскерлік беделге ие және этикалық стандарттарды ұстанады.

136. Басқарма төрағасы ұйымдастырушылық қабілеттерге ие, сонымен қатар меншік иесімен белсенді өзара іс-қимылда жұмыс істейді және олармен диалогты, Бақылау кеңесін, қызметкерлерді және басқа да мүдделі тараптарды сындарлы түрде құрады.

137. Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрінің 2015 жылғы 2 ақпандағы № 70 бұйрығымен бекітілген мемлекеттік кәсіпорын басшысын аттестаттауды тағайындау және өткізу, сондай-ақ оның кандидатурасын келісу қағидаларына сәйкес басқарма төрағасын (атқарушы органның басшысы) конкурстық рәсімдерден өткеннен кейін кәсіпорынның Бақылау кеңесінің мүшелері келіскен ұсыным негізінде кәсіпорынның меншік иесі тағайындайды.

138. Басқарма мүшелерін (басшының орынбасарларын) кәсіпорынның Бақылау кеңесінің мүшелері келіскен Басқарма төрағасының ұсынуы бойынша кәсіпорынның меншік иесі қызметке тағайындайды және қызметтен босатады.

139. Кәсіпорынның меншік иесі Бақылау кеңесі келіскен ұсыныс негізінде белгіленген тәртіппен Басқарма төрағасының өкілеттігін тоқтата алады.

140. Басқарма бақылау кеңесіне есеп береді және кәсіпорынның күнделікті қызметіне басшылықты жүзеге асырады, Бақылау кеңесі мен меншік иесі қабылдаған даму жоспары мен шешімдерін іске асыруға жауапты болады.

141. Бақылау кеңесі Басқарма құрамына тағайындауға кандидатураларды сайлайды, сондай-ақ басқарма мүшесімен еңбек шартын бұзу мәселесін алдын ала келіседі. Басқарма құрамына кандидаттарды іздеу және іріктеу, олардың сыйақысын айқындау процесінде кәсіпорынның Бақылау кеңесінің Кадрлар және сыйақылар жөніндегі комитеті (ол болған кезде) шешуші рөл атқарады.

142. Бақылау кеңесінің Кадрлар және сыйақылар жөніндегі комитетінің қарауына (ол болған кезде) басқарма құрамына сайлауға кандидаттар бойынша ұсыныстарды басқарма төрағасы енгізеді. Бақылау кеңесі Басқарма Төрағасы Басқарма құрамына бір бос лауазымға

екінші рет ұсынған кандидатты қабылдамаған жағдайда, осы бос лауазымға кандидат бойынша ұсыныс енгізу құқығы бақылау кеңесіне өтеді.

143. Кәсіпорынның төрағасы мен Басқарма мүшесі үш жылға дейін сайланады. Басқарма Төрағасы мен мүшелерінің өкілеттік мерзімі басқарма өкілеттігінің мерзіміне сәйкес келеді.

144. Кәсіпорын төрағасы мен Басқарма мүшелерін тағайындау және сыйақы беру процестерінің ашықтығын арттыру үшін бақылау кеңесі кәсіпорын төрағасы мен Басқарма мүшелерінің тағайындаулары, сыйақылары, бағалауы және сабақтастығы жөніндегі қағидаларды бекітеді және қатаң сақтайды.

145. Басқарма Бақылау кеңесінің басшылығымен кәсіпорынды дамыту жоспарын әзірлейді.

Басқарма қамтамасыз етеді:

1) Қазақстан Республикасы заңнамасының нормаларына, кәсіпорынның жарғысы мен ішкі құжаттарына, меншік иесінің, Бақылау кеңесінің шешімдеріне сәйкес қызметті жүзеге асыру;

2) тәуекелдерді дұрыс басқару және ішкі бақылау;

3) меншік иесінің, Бақылау кеңесінің шешімдерін іске асыру үшін ресурстар бөлу;

4) кәсіпорын қызметкерлерінің еңбек қауіпсіздігі;

5) кәсіпорын қызметкерлерінің қызығушылығы мен адалдығы атмосферасын құру, корпоративтік мәдениетті дамыту.

146. Бақылау кеңесі кәсіпорын басқармасының қызметін бақылауды жүзеге асырады. Бақылау Басқарманың бақылау кеңесіне тұрақты есептілік беруі және басқарманың орта мерзімді даму жоспарларын және қол жеткізілген нәтижелерді орындау мәселелері бойынша тоқсанына кемінде бір рет тыңдауы арқылы іске асырылуы мүмкін.

147. Басқарма бетпе-бет отырыстар өткізеді және даму жоспарын, меншік иесінің шешімдерін, бақылау кеңесі мен операциялық қызметті іске асыру мәселелерін талқылайды. Басқарма отырыстары тұрақты негізде өткізіледі. Сырттай отырыстар өткізу жағдайлары шектеулі және кәсіпорынның жарғысында және ішкі құжаттарында айқындалған.

148. Басқарма күнтізбелік жылдың басына дейінгі мәселелер тізбесімен алдағы жылға арналған жұмыс жоспарын қалыптастырады. Басқарма мүшелері тиісті сападағы материалдармен алдын ала қамтамасыз етіледі. Даму жоспарлары, инвестициялық жобалар, тәуекелдерді басқару сияқты мәселелерді қарау кезінде бірнеше отырыстар өткізуге жол беріледі.

Әрбір мәселені қарау кезінде жеке талқылау шешім қабылдауға/қабылдамауға және олардың кәсіпорынның құны мен тұрақты дамуына әсеріне байланысты тәуекелдерге арналған.

Басқарманың бастамасы бойынша бақылау кеңесі мен меншік иесінің қарауына шығарылатын барлық мәселелерді басқарма алдын ала қарайды және мақұлдайды.

149. Басқарма Төрағасы мен мүшелері мүдделер қақтығысы жағдайының туындауына жол бермейді. Мүдделер қақтығысы туындаған кезде олар бұл туралы Бақылау кеңесін немесе басқарма басшысын алдын ала хабардар етеді, оны жазбаша түрде тіркейді және мәселе бойынша шешім қабылдауға қатыспайды.

150. Басқарма Төрағасы мен мүшелері басқа ұйымдарда тек Бақылау кеңесінің мақұлдауымен қызмет атқара алады. Басқарма Төрағасы басқа заңды тұлғаның атқарушы органының басшысы лауазымын атқармайды.

151. Басқарма кәсіпорынның бақылау кеңесі бекітетін кәсіпорынның оңтайлы ұйымдық құрылымын құруды қамтамасыз етеді.

152. Ұйымдастырушылық құрылым мыналарға бағытталған:

1) Шешім қабылдау тиімділігі;

2) кәсіпорынның өнімділігін арттыру;

3) шешімдер қабылдаудың жеделдігі;

4) ұйымдастырушылық икемділік.

153. Кәсіпорынның бос лауазымдарына кандидаттарды іріктеу ашық және ашық конкурстық рәсімдер негізінде жүзеге асырылады. Кәсіпорын қызметкерлерін мансаптық ілгерілету, материалдық ынталандыру білім деңгейін, құзыреттерін, жұмыс тәжірибесін және қойылған міндеттерге қол жеткізуді ескере отырып, меритократия қағидаттарына сәйкес жүзеге

асырылады. Кәсіпорында кадр резерві қызметкерлерінің пулы қалыптасады, одан кейін орта және жоғары менеджменттің басшы лауазымдарына тағайындаулар жүргізілуі мүмкін. Қызметкерлер жыл сайынғы негізде бағалаудан өтеді.

154. Кадрларды іріктеу рәсімдері мынадай талаптар бойынша іске асырылады:

- кәсіпқойлық пен құзыреттілік талаптарына жауап беретін бәсекелестікті арттыруға және лайықты үміткерлерді іріктеуге ықпал ететін мүмкіндіктер теңдігі қағидатын қамтамасыз ете отырып, адамдардың кең ауқымы үшін лауазымдарға орналасу үшін ашықтық пен шектеулердің болмауы;

- кадрларды бейтарап іріктеу және протекционизмнің, патронаттық қабылдау жүйесінің толық болмауы (адалдық, этникалық, туыстық қатынастар және жеке Достық қағидаты бойынша);

- құқықтық регламенттеу, оның ішінде шешім шығару кезінде субъективтілік үшін жағдайларды қоспағанда, кандидаттарды бағалау қағидаттары мен өлшемшарттарын бекіту мәселелерінде.

155. Кәсіпорынның төрағасы мен Басқарма мүшелері Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен өздерінің лауазымдық міндеттерін орындамағаны және/немесе тиісінше орындамағаны үшін жауаптылықта болады, өйткені «сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 1-бабының 4) тармақшасына сәйкес мемлекеттік ұйымда немесе квазимемлекеттік сектор субъектінде басқару функцияларын орындайтын адамдар өздерінің лауазымдық міндеттерін орындамағаны және / немесе тиісінше орындамағаны үшін мемлекеттік функцияларды орындау.

16 Параграф. Кәсіпорынның басқарма мүшелерін бағалау және марапаттау

156. Басқарма Төрағасы мен мүшелерін кәсіпорын иесі бағалайды. Бағалаудың негізгі критерийі қойылған КПП-ға қол жеткізу болып табылады.

157. Басқарма Төрағасы мен мүшелерінің КПП-ін кәсіпорынның меншік иесі бекітеді.

158. Бағалау нәтижелері сыйақы мөлшеріне, көтермелеуге, қайта сайлауға (тағайындауға) немесе мерзімінен бұрын тоқтатуға әсер етеді.

159. Басқарма Төрағасы мен мүшелерінің еңбекақысы тұрақты және ауыспалы бөліктен тұрады. Лауазымдық жалақыны белгілеу кезінде орындалатын міндеттердің күрделілігі, қызметкердің дербес құзыреттілігі және оның нарықтағы бәсекеге қабілеттілігі, осы адамның кәсіпорынның дамуына қосқан үлесі, ұқсас компаниялардағы лауазымдық жалақының деңгейі, кәсіпорындағы экономикалық жағдай ескеріледі.

160. Еңбек шарты мерзімінен бұрын бұзылған жағдайда, сыйақы кәсіпорынның бақылау кеңесі бекіткен ішкі құжаттарға сәйкес төленеді.

17 Параграф. Жеке-дара атқарушы орган. Кәсіпорын басшысы

161. Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрінің 2015 жылғы 2 ақпандағы № 70 бұйрығымен бекітілген мемлекеттік кәсіпорын басшысын аттестаттауды тағайындау және өткізу, сондай-ақ оның кандидатурасын келісу қағидаларына сәйкес кәсіпорын басшысын конкурстық рәсімдерден өткеннен кейін кәсіпорынның Бақылау кеңесінің мүшелері келіскен ұсыным негізінде кәсіпорынның меншік иесі тағайындайды.

162. Басшының орынбасарларын кәсіпорынның Бақылау кеңесінің мүшелері келіскен атқарушы орган басшысының ұсынуы бойынша меншік иесі қызметке тағайындайды және қызметтен босатады.

163. Кәсіпорын иесі Бақылау кеңесі келіскен ұсыным негізінде белгіленген тәртіппен кәсіпорын басшысының өкілеттігін тоқтата алады.

164. Кәсіпорын басшысы кәсіпорынның заңнамасында және жарғысында айқындалған оның құзыретіне сәйкес кәсіпорынның ағымдағы қызметіне басшылықты жүзеге асыратын кәсіпорынның атқарушы органын білдіреді.

165. Кәсіпорын басшысы Меншік иесінің және бақылау кеңесінің шешімдерін орындауға міндетті.

166. Кәсіпорын басшысы Қазақстан Республикасының заңнамасында және жарғыда кәсіпорынның басқа органдарының құзыретіне жатқызылмаған Кәсіпорын қызметінің мәселелері бойынша шешімдер қабылдауға құқылы.

167. Кәсіпорын басшысы Қазақстан Республикасының заңнамасына, кәсіпорынның ішкі құжаттарына сәйкес кәсіпорын қызметінің ақпаратын ашу және ақпараттық жариялау бойынша жауапты болады және ішкі (қызметтік) ақпараттың қорғалуын және сақталуын қамтамасыз етуге міндетті.

168. Кәсіпорын басшысы Меншік иесі мен бақылау кеңесі қойған мақсаттар мен міндеттерді жүзеге асыру үшін қаржылық және адами ресурстарды бөлуге жауапты.

169. Кәсіпорын басшысының, оның орынбасарларының лауазымына кандидаттарды іріктеудің міндеттері, функциялары, критерийлері және олардың қызмет тәртібі заңнамада, Жарғыда, осы Кодексте және кәсіпорынның ішкі құжаттарында айқындалады.

170. Кәсіпорын басшысы мен оның орынбасарлары Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен өздерінің лауазымдық міндеттерін орындамағаны және/немесе тиісінше орындамағаны үшін жауапты болады, өйткені «сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 1-бабының 4) тармақшасына сәйкес мемлекеттік ұйымда немесе квазимемлекеттік сектор субъектінде басқару функцияларын орындайтын адамдар уәкілетті тұлғаларға теңестіріледі мемлекеттік функцияларды орындауға.

171. Кәсіпорын басшысының жұмысын кәсіпорын иесі бағалайды. Бағалаудың негізгі критерийі қойылған КПП-ға кол жеткізу болып табылады.

172. КПП кәсіпорын иесімен бекітіледі.

173. Бағалау нәтижелері сыйақы мөлшеріне, көтермелеуге, қайта сайлауға (тағайындауға) немесе мерзімінен бұрын тоқтатуға әсер етеді.

18 Параграф. Тұрақты даму принципі

174. Кәсіпорын өзінің экономикаға, экологияға және қоғамға ықпалының маңыздылығын түсінеді, ұзақ мерзімді құнның өсуіне ұмтыла отырып, мүдделі тараптардың мүдделерінің тепе-теңдігін сақтай отырып, ұзақ мерзімді кезеңде өзінің тұрақты дамуын қамтамасыз етеді. Мүдделі тараптармен жауапты, ойластырылған және ұтымды өзара іс-қимыл жасау тәсілі кәсіпорынның тұрақты дамуына ықпал етеді.

175. Кәсіпорын ұзақ мерзімді құнның өсуіне ұмтылады, тұрақты дамуды қамтамасыз етеді, мүдделі тараптардың мүдделерінің тепе-теңдігін сақтайды. Тұрақты даму саласындағы қызмет үздік халықаралық стандарттарға сәйкес келеді.

176. Кәсіпорын өз қызметін жүзеге асыру барысында мүдделі тараптардың ықпалын тигізеді немесе сезінеді.

177. Мүдделі тараптар кәсіпорын қызметіне оң және теріс әсер етуі мүмкін, атап айтқанда кәсіпорын құнының өсуі, тұрақты даму, бедел мен имидж, тәуекелдерді құру немесе азайту. Кәсіпорын мүдделі тараптармен тиісті өзара әрекеттесуге үлкен мән береді.

178. Кәсіпорын мүдделі тараптарды айқындау және олармен өзара іс-қимыл жасау кезінде мүдделі тараптармен айқындау мен өзара іс-қимылдың халықаралық стандарттарын (AA 1000 стандарты, есеп беру қағидаттарының стандарты (Accountability principles Standard 2008 «мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл стандарты» 2011 (AA 2011 Stakeholder Engagement standard 2011), ISO 26000 әлеуметтік жауапкершілік жөніндегі Нұсқаулық (guidance on social responsibility), Осы Кодекстің 1-қосымшасына сәйкес келтірілген GRI (Global Reporting Initiative).

179. Кәсіпорын мүдделі тараптармен диалог пен ұзақ мерзімді ынтымақтастықты жолға қою жөнінде шаралар қабылдайды.

180. Кәсіпорын тәуекелдерді ескере отырып және тәуелділікті (тікелей немесе жанама), міндеттемелерді, жағдайды (жоғары тәуекел аймақтарына ерекше назар аудара отырып), әсерді, әртүрлі (әр түрлі) перспективаларды ескере отырып, мүдделі тараптардың картасын жасайды.

181. Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл әдістері осы Кодекстің 2-қосымшасына сәйкес келтірілген мынадай нысандарды (AA 1000 «мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл стандарты» 2011 (AA 2011 Stakeholder Engagement standard 2011) қамтиды.

182. Кәсіпорын ұзақ мерзімді кезеңдегі тұрақты даму үшін өзінің экономикалық, экологиялық және әлеуметтік мақсаттарының дәйектілігін қамтамасыз етеді, оған меншік

иелері мен инвесторлар үшін ұзақ мерзімді құнның өсуі кіреді. Кәсіпорындағы тұрақты даму үш компоненттен тұрады: экономикалық, экологиялық және әлеуметтік.

183. Экономикалық компонент кәсіпорынның қызметін ұзақ мерзімді құнның өсуіне, меншік иелері мен инвесторлардың мүдделерін қамтамасыз етуге, процестердің тиімділігін арттыруға, неғұрлым жетілдірілген технологияларды құру мен дамытудағы инвестициялардың өсуіне, еңбек өнімділігін арттыруға бағыттайды.

184. Экологиялық компонент 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.

185. Әлеуметтік компонент әлеуметтік жауапкершілік қағидаттарына бағытталған, олар басқалармен қатар еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету және жұмысшылардың денсаулығын сақтау, қызметкерлердің құқықтарын әділ марапаттау және құрметтеу, персоналдың жеке дамуы, персоналға арналған әлеуметтік бағдарламаларды іске асыру, жаңа жұмыс орындарын құру, демеушілік және қайырымдылық, экологиялық және білім беру акцияларын өткізуді қамтиды.

186. Кәсіпорын өз қызметі мен тәуекелдеріне осы үш аспект бойынша талдау жүргізеді, сондай-ақ өз қызметі нәтижелерінің мүдделі тараптарға теріс әсерін болдырмауға немесе азайтуға тырысады.

187. GRI 4 халықаралық стандарттары осы Кодекстің 3-қосымшасына сәйкес кәсіпорынның орнықты даму санаттары мен аспектілерінің жіктелуін келтіреді.

188. Кәсіпорында тұрақты даму саласындағы басқару жүйесі құрылады, оған келесі элементтер кіреді:

1) Бақылау кеңесі, атқарушы орган және жұмыскерлер деңгейінде орнықты даму қағидаттарына бейілділік;

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

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

4) мүдделі тараптардың картасын құру;

5) орнықты даму саласындағы мақсаттар мен КПП айқындау, іс-шаралар жоспарын әзірлеу және жауапты тұлғаларды айқындау;

6) тәуекелдерді басқаруды, жоспарлауды, адам ресурстарын басқаруды, инвестицияларды, есептілікті, операциялық қызметті және басқаларды қоса алғанда, негізгі процестерге, сондай-ақ Даму стратегиясы мен шешім қабылдау процестеріне орнықты дамуды интеграциялау;

7) орнықты даму саласындағы лауазымды адамдар мен қызметкерлердің біліктілігін арттыру;

8) орнықты даму саласындағы іс-шаралардың тұрақты мониторингі мен бағалауы, мақсаттар мен КПП-ға қол жеткізуді бағалау, түзету шараларын қабылдау, тұрақты жақсарту мәдениетін енгізу.

189. Кәсіпорынның бақылау кеңесі мен атқарушы органы орнықты даму саласында тиісті жүйені қалыптастыруды және оны енгізуді қамтамасыз етеді.

190. Барлық деңгейдегі барлық қызметкерлер мен лауазымды тұлғалар тұрақты дамуға үлес қосады.

191. Кәсіпорын тұрақты даму саласындағы іс-шаралар жоспарын әзірлейді:

1) үш негізгі сала бойынша ағымдағы жағдайды талдау: экономикалық, экологиялық және әлеуметтік. Бұл талдауды жүргізу кезінде ақпараттың дұрыстығы, уақтылығы және сапасы маңызды болып табылады;

2) орнықты даму саласындағы тәуекелдерді айқындау. Тәуекелдер тұрақты дамудың үш бағытына сәйкес бөлінеді, сонымен қатар байланысты бағыттарға әсер етуі және басқа тәуекелдерді қабылдауы мүмкін. Тәуекелдерді анықтау үшін кәсіпорынға әсер етудің ішкі және сыртқы факторларына талдау жасалады;

3) мүдделі тараптардың анықтамалары және олардың қызметке ықпалы;

4) мақсаттарды, сондай-ақ мүмкіндігінше нысаналы көрсеткіштерді, ұйымның қызметін үш құрамдас бөлік бойынша жақсарту және жетілдіру жөніндегі іс-шараларды, жауапты тұлғаларды, ресурстарды және орындау мерзімдерін айқындау;

5) нысаналы көрсеткіштерге қол жеткізу мақсаттарының, іс-шараларының іске асырылуын тұрақты мониторингілеу және бағалау;

6) мүдделі тараптармен жүйелі және сындарлы өзара іс-қимыл жасау, кері байланыс алу;

7) қалыптастырылған жоспарды іске асыру;

8) тұрақты мониторинг және тұрақты есептілік;

9) жоспардың нәтижелілігін талдау және бағалау, қорытындылау және түзету және жақсарту шараларын қабылдау.

192. Тұрақты даму интеграцияланған:

1) басқару жүйесі;

2) стратегиялық даму жоспары;

3) тәуекелдерді басқару, жоспарлау, орта мерзімді (бес жылдық даму жоспары) және қысқа мерзімді (жылдық бюджет) кезеңдерді қоса алғанда, негізгі процестер, есептілік, тәуекелдерді басқару, адами ресурстарды басқару, Инвестициялар, операциялық қызмет және басқалар, сондай-ақ Бақылау кеңесі мен атқарушы органнан бастап барлық деңгейлерде шешім қабылдау процестеріне және қатардағы қызметкерлермен аяқтау.

193. Орнықты даму саласындағы басқару жүйесінде орнықты даму саласындағы қағидаттарды, стандарттарды және тиісті саясаттар мен жоспарларды іске асыру үшін әрбір органның және барлық қызметкерлердің рөлдері, құзыреттері, жауапкершілігі айқындалады және бекітіледі.

194. Кәсіпорынның бақылау кеңесі тұрақты дамуды енгізуге стратегиялық басшылық пен бақылауды жүзеге асырады. Кәсіпорынның атқарушы органы тиісті іс-шаралар жоспарын қалыптастырады және оны Бақылау кеңесінің қарауына енгізеді.

195. Орнықты даму мәселелерін дайындау мақсатында комитет құрылады немесе осы функциялар орнықты даму мәселелерінің Бақылау кеңесі жанындағы қолданыстағы комитеттердің бірінің құзыреті шеңберіне беріледі.

196. Кәсіпорынға тұрақты даму мәселелері бойынша оқыту мен біліктілікті арттырудың арнайы бағдарламалары енгізілуде. Оқыту тұрақты дамуды енгізуде тұрақты элемент болып табылады. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары қызметкерлердің тұрақты даму қағидаттарын түсіну және ұстану және мәдениетті, іс-әрекетті жүргізу және міндеттерді орындау кезіндегі мінез-құлықты өзгерту негізінде тұрақты дамуға қатысуына ықпал етеді.

197. Тұрақты даму қағидаттарын енгізудің артықшылықтары мыналарды қамтиды:

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

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

3) тиімділікті арттыру-Заманауи технологияларды енгізу өзінің бәсекеге қабілеттілігі мен тиімділігін арттыра отырып, инновациялық өнімдер мен қызметтерді құруға мүмкіндік береді;

4) беделді нығайту-корпоративтік имиджді жақсарту тұрақты даму саласындағы қызметтің тікелей 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 тараптардың адалдығын арттыру

– тартымды еңбек жағдайларын, кәсіби және мансаптық өсу мүмкіндіктерін жасау перспективалы білікті мамандарды тартуға және ұстап тұруға мүмкіндік береді; мүдделі тараптармен тиімді диалог құру кәсіпорын қызметі төңірегінде жағымды орта қалыптастыруға ықпал етеді, бұл клиенттер, меншік иелері, инвесторлар, мемлекеттік органдар, жергілікті тұрғындар, қоғамдық ұйымдар тарапынан түсіну және қолдау есебінен бизнестің тиімділігін арттыруға ықпал етеді.

198. Орнықты даму жөніндегі ақпаратты жеке есеп нысанында немесе кәсіпорынның жылдық есебінің құрамында беруге жол беріледі.

199. Орнықты даму жөніндегі есепті дайындау кезінде жалпы қабылданған халықаралық стандарттарды басшылыққа алу қажет: интеграцияланған есептіліктің халықаралық стандарты (IIRC), Global Reporting Initiative (gri) орнықты даму саласындағы есептілік жөніндегі Нұсқаулық, қызметтің экономикалық, әлеуметтік және экологиялық аспектілерін басқару саласындағы AA1000 Әлеуметтік және этикалық Accountability сериясының стандарттары, сондай-ақ оның мүдделі тараптардың мүдделеріне әсерін ескеру тараптардың қызметтік, коммерциялық және заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын ақпаратты қорғауды қамтамасыз етуді ескере отырып.

200. Орнықты даму жөніндегі есепті Бақылау кеңесі бекітеді және корпоративтік интернет-ресурста орналастыру және/немесе қағаз жеткізгіште ұсыну арқылы мүдделі тараптардың назарына жеткізіледі.

201. Орнықты даму саясатын мүдделі тараптардың назарына жеткізу мақсатында кәсіпорынның интернет-ресурсында осы қызмет саласына арналған жеке бөлім болады.

202. Кәсіпорын әріптестермен тиісті келісімшарттарға (келісімдерге, шарттарға) орнықты даму қағидаттары мен стандарттарын енгізу мен сақтауды талқылайды.

203. Кәсіпорын серіктестердің экономикаға, экологияға және қоғамға теріс әсер етуіне байланысты тәуекелді анықтаған жағдайда, кәсіпорын және/немесе ұйым мұндай әсерді тоқтатуға немесе алдын алуға бағытталған шараларды қабылдайды.

204. Әріптес орнықты даму қағидаттары мен стандарттарын қабылдамаған немесе тиісінше орындамаған жағдайда, осы серіктестің кәсіпорын үшін маңыздылығы және оған әсер ету шаралары мен оны ауыстыру мүмкіндігі бар-жоғы ескеріледі.

19 Параграф. Тәуекелдерді басқару

205. Кәсіпорында кәсіпорынның өзінің стратегиялық және операциялық мақсаттарына қол жеткізуін қамтамасыз етуге бағытталған және кәсіпорынның бақылау кеңесі мен атқарушы органы қамтамасыз ету үшін құратын ұйымдастырушылық саясаттардың, рәсімдердің, мінез-құлық пен іс-қимыл нормаларының, басқару әдістері мен тетіктерінің жиынтығы болып табылатын тәуекелдерді басқару мен ішкі бақылаудың тиімді жұмыс істейтін жүйесі құрылады:

1) кәсіпорын құнының өсуі, рентабельділік және олармен бірге жүретін тәуекелдер арасындағы оңтайлы теңгерім;

2) Қаржы-шаруашылық қызметінің тиімділігі және кәсіпорынның қаржылық тұрақтылығына қол жеткізу;

3) активтердің сақталуы және кәсіпорын ресурстарын тиімді пайдалану;

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

5) Қазақстан Республикасы заңнамасының және кәсіпорынның 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.

206. Кәсіпорынның бақылау кеңесі осы жүйенің міндеттеріне сүйене отырып, тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін ұйымдастырудың принциптері мен тәсілдерін анықтайтын ішкі құжаттарды бекітеді.

207. Кәсіпорында тәуекелдерді басқару мен ішкі бақылаудың тиімді жүйесін ұйымдастыру қызметкерлердің, менеджменттің, кәсіпорын органдарының шешім қабылдау кезінде тәуекел деңгейінің ақылға қонымдылығы мен қолайлылығын түсінуді қамтамасыз етуге, тәуекелдерге тез жауап беруге, негізгі және қосалқы бизнес-процестер мен күнделікті операцияларды бақылауды жүзеге асыруға, сондай-ақ тиісті басқаруды дереу хабардар етуге қабілетті басқару жүйесін құруға бағытталған. кез-келген маңызды кемшіліктер туралы деңгей.

208. Тәуекелдерді басқару мен ішкі бақылаудың тиімді жүйесін ұйымдастырудың қағидаттары мен тәсілдері мыналарды көздейді:

1) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің мақсаттары мен міндеттерін айқындау;

2) шешімдер қабылдаудың барлық деңгейлерін қамти отырып 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 құрылымын;

3) тәуекелдерді басқару процесін ұйымдастыруға қойылатын талаптар (тәуекелді айқындау тәсілдері, тәуекелдерді сәйкестендіру және бағалау тәртібі, ден қою әдістерін айқындау, мониторинг);

4) ішкі бақылау жүйесін ұйымдастыруға және бақылау рәсімдерін жүргізуге қойылатын талаптар (ішкі бақылау жүйесінің негізгі бағыттары мен негізгі компоненттерінің сипаттамасы, ішкі бақылау саласындағы тиімділік пен есептілікті бағалау тәртібі).

209. Кәсіпорынның ішкі құжаттарында тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің шоғырландырылған негізде тиімді жұмыс істеуін ұйымдастыру және қамтамасыз ету бойынша кәсіпорынның Бақылау кеңесі мен атқарушы органының жауапкершілігі бекітіледі.

210. Кәсіпорынның әрбір тұлғасы шешім қабылдау кезінде тәуекелдерді тиісті түрде қарауды қамтамасыз етеді.

211. Кәсіпорынның атқарушы органы тиісті біліктілігі мен тәжірибесі бар қызметкерлердің тәуекелдерді басқару рәсімдерін енгізуді қамтамасыз етеді.

212. Кәсіпорынның атқарушы органы:

1) Бақылау кеңесі бекіткен тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау саласындағы ішкі құжаттарды әзірлеуді және енгізуді қамтамасыз етеді;

2) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің практикалық іске асыру және үздіксіз жүзеге асыру, оған бекітілген тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау қағидаттары мен рәсімдері арқылы құрылуын және тиімді жұмыс істеуін қамтамасыз етеді;

3) Бақылау кеңесінің шешімдерін және тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін ұйымдастыру саласындағы аудит жөніндегі комитеттің ұсынымдарын орындауға жауап береді;

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

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

213. Ішкі бақылау қағидаттарын іске асыру және тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің тиімділігін қамтамасыз ету мақсатында басқарма кәсіпорын тәуекелдерді басқарудың және ішкі бақылаудың нақты рәсімдері үшін өкілеттіктерді, міндеттерді және жауапкершілікті төмендегі деңгейдегі басшылардың және/немесе құрылымдық бөлімшелердің басшыларының арасында бөледі.

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

215. Кәсіпорындағы тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің ұйымдық құрылымы (қызметтің ауқымы мен ерекшелігіне байланысты) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау мәселелеріне жауапты құрылымдық бөлімшенің болуын көздейді (не осы функциялар ішкі аудит қызметіне жүктелуі мүмкін), 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 ден қою жөніндегі іс-шаралар жоспарларын және тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін жетілдіру жөніндегі іс-шаралар жоспарларын, олардың орындалуы жөніндегі есептерді қалыптастыру процесінде бизнес-процестердің иелері мен қызметкерлерге әдіснамалық қолдау көрсету;

3) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау саласында қызметкерлерді оқытуды ұйымдастыру;

4) тәуекелдер портфелін талдау және тиісті тәуекелдерді басқаруға қатысты ресурстарды ден қою және қайта бөлу стратегиясы бойынша ұсыныстар әзірлеу;

5) тәуекелдер бойынша жиынтық есептілікті қалыптастыру;

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

7) кәсіпорынның бақылау кеңесін және/немесе қосымша органын тәуекелдерді басқару жүйесінің мәртебесі, бар қауіптер және олардың алдын алу/нивелирлеу жөніндегі ұсыныс

туралы дайындау және хабардар ету.

216. Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау функциясына жетекшілік ететін басшы тәуекелдің иесі болып табылмайды, бұл оның тәуелсіздігі мен объективтілігін қамтамасыз етеді. Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау функцияларын экономикалық жоспарлаумен, корпоративтік қаржыландырумен, Қазынашылықпен, инвестициялық шешімдер қабылдаумен байланысты функциялармен біріктіру мүмкін емес. Егер мүдделердің елеулі қақтығысы туындамаса, басқа функциялармен біріктіруге жол беріледі.

217. 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.

218. Тәуекелдерді басқару процедуралары жаңа тәуекелдерге жылдам жауап беруді, оларды анықтауды және тәуекел иелерін анықтауды қамтамасыз етеді. Кәсіпорынның бәсекелестік немесе экономикалық ортасында кез келген күтпеген өзгерістер болған жағдайда тәуекелдер картасын қайта бағалау және оның тәуекел-тәбетке сәйкестігі жүзеге асырылады.

219. Бақылау кеңесі кәсіпорынның ішкі құжаттарымен бекітілетін негізгі тәуекелдерге қатысты тәуекелге тәбеттің жалпы деңгейін және төзімділік деңгейлерін бекітеді.

220. Негізгі тәуекелдер бойынша толеранттылық деңгейлері елеулі оқиғалар туындаған жағдайда қайта қаралады. Күнделікті іс-әрекеттегі тәуекелдерді шектейтін лимиттер белгіленеді.

221. Кәсіпорында тән тәуекелдерді тұтас және анық түсіну үшін жыл сайынғы негізде Бақылау кеңесі бекітетін тәуекелдер тізілімінде, тәуекелдер картасында, тәуекелдерге ден қою жөніндегі іс-шаралар жоспарында (процестерді жақсарту, азайту стратегиялары) көрсетілетін тәуекелдерді сәйкестендіру және бағалау жүргізіледі.

222. Бақылау кеңесі тәуекелдер тізбесін қарау кезінде оларға стратегиялық міндеттерді іске асыруға шынымен әсер етуі мүмкін тәуекелдерді қосуды, ал тәуекелдерге ден қою жөніндегі іс-шаралар жоспарын қарау кезінде іс-шаралардың пайдалылығына көз жеткізуді қамтамасыз етеді. Кәсіпорынның бақылау кеңесі мен атқарушы органы кәсіпорынның стратегиясы мен бизнес-жоспарларына әсер ету тұрғысынан негізгі тәуекелдер, оларды талдау туралы үнемі ақпарат алады.

223. Тәуекелдер бойынша есептер Бақылау кеңесінің отырыстарына тоқсанына кемінде бір рет шығарылады және тиісті түрде толық көлемде талқыланады.

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

225. Кәсіпорын қызметкерлері, сондай-ақ жұмысқа қабылдау кезінде қабылданған тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесімен танысу үшін оқытудан/кіріспе нұсқаулықтан өтеді.

226. Осындай оқыту нәтижелері бойынша білімді тестілеу жүргізіледі.

227. Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесі шеңберінде бақылау кеңесін, Аудит жөніндегі комитетті және ішкі аудит бөлімшесін кәсіпорынның кез келген қызметкері мен лауазымды адамы Қазақстан Республикасының заңнамасын, ішкі рәсімдерді, Іскерлік әдеп кодексін бұзу фактілері туралы хабардар етудің қауіпсіз, құпия және қолжетімді тәсілі ұйымдастырылады.

20 Параграф. Ішкі бақылау және аудит

228. Кәсіпорында тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің сенімділігі мен тиімділігін және корпоративтік басқару тәжірибесін жүйелі түрде тәуелсіз бағалау үшін ішкі аудит қызметі құрылады.

229. Ішкі аудит қызметі өз қызметін кәсіпорынның бақылау кеңесі бекітетін тәуекелге бағдарланған жылдық аудиторлық жоспар негізінде жүзеге асырады.

230. Аудиторлық есептердің нәтижелері, негізгі анықтаулар және тиісті ұсынымдар тоқсан сайын бақылау кеңесінің қарауына шығарылады.

231. Өз қызметін жүзеге асыру кезінде ішкі аудит қызметі ішкі бақылау жүйесінің және тәуекелдерді басқару жүйесінің тиімділігін бағалауды, ішкі аудит саласындағы қызметтің

жалпы қабылданған стандарттарын және корпоративтік стандарттарды қолдана отырып, корпоративтік басқаруды бағалауды жүргізеді.

232. Ішкі бақылау жүйесінің тиімділігін бағалау мыналарды қамтиды:

1) бизнес-процестер, жобалар және құрылымдық бөлімшелер мақсаттарының кәсіпорын мақсаттарына сәйкестігіне талдау жүргізу, бизнес - процестердің (қызметтің) және ақпараттық жүйелердің сенімділігі мен тұтастығын, оның ішінде құқыққа қарсы іс-қимылдарға, теріс пайдаланулар мен сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл рәсімдерінің сенімділігін қамтамасыз етуді тексеру;

2) бухгалтерлік (қаржылық), статистикалық, басқарушылық және өзге де есептіліктің дұрыстығын қамтамасыз етуді тексеру, бизнес-процестер мен құрылымдық бөлімшелер қызметінің нәтижелерінің қойылған мақсаттарға сәйкестігін анықтау;

3) қойылған мақсаттардың орындалу (қол жеткізу) дәрежесін талдау үшін кәсіпорынның атқарушы органы белгілеген өлшемшарттардың барабарлығын айқындау;

4) қойылған мақсаттарға қол жеткізуге мүмкіндік бермейтін (мүмкіндік бермейтін) ішкі бақылау жүйесінің кемшіліктерін анықтау;

5) басқарудың барлық деңгейлерінде іске асырылатын бұзушылықтарды, кемшіліктерді жою және ішкі бақылау жүйесін жетілдіру жөніндегі іс-шараларды енгізу (іске асыру) нәтижелерін бағалау;

6) ресурстарды пайдаланудың тиімділігі мен орындылығын тексеру;

7) кәсіпорын активтерінің сақталуын қамтамасыз етуді тексеру;

8) Қазақстан Республикасы заңнамасының, кәсіпорынның жарғысы мен ішкі құжаттарының талаптарының сақталуын тексеру.

233. Тәуекелдерді басқару жүйесінің тиімділігін бағалау мыналарды қамтиды:

1) тәуекелдерді тиімді басқару үшін тәуекелдерді басқару жүйесі элементтерінің жеткіліктілігі мен жетілуін тексеру (мақсаттар мен міндеттер, Инфрақұрылым, процестерді ұйымдастыру, нормативтік-әдіснамалық қамтамасыз ету, тәуекелдерді басқару жүйесі шеңберінде құрылымдық бөлімшелердің өзара іс-қимылы, есептілік) ;

2) атқарушы органның оны басқарудың барлық деңгейлерінде тәуекелдерді анықтаудың толықтығын және бағалаудың дұрыстығын тексеруді;

3) осы мақсаттарға бөлінген ресурстарды пайдалану тиімділігін қоса алғанда, бақылау рәсімдерінің және тәуекелдерді басқару жөніндегі өзге де іс-шаралардың тиімділігін тексеруді;

4) іске асырылған тәуекелдер туралы ақпаратқа талдау жүргізу (ішкі аудиторлық тексерулердің нәтижелері бойынша анықталған бұзушылықтар, қойылған мақсаттарға қол жеткізбеу фактілері, сот талқылауларының фактілері).

234. Корпоративтік басқаруды бағалау тексеруді қамтиды:

1) кәсіпорынның этикалық қағидаттары мен корпоративтік құндылықтарын сақтау;

2) мақсаттар қою, оларға қол жеткізуді мониторингілеу және бақылау тәртібі;

3) мүдделі тараптармен өзара іс-қимылды қоса алғанда, басқарудың барлық деңгейлеріндегі ақпараттық өзара іс-қимылды (оның ішінде ішкі бақылау және тәуекелдерді басқару мәселелері бойынша) нормативтік қамтамасыз ету деңгейі мен рәсімдері;

4) меншік иесінің құқықтарын және мүдделі тараптармен өзара қарым-қатынастардың тиімділігін қамтамасыз ету;

5) кәсіпорынның қызметі туралы ақпаратты ашу рәсімдері.

235. Кәсіпорын тәуелсіз аудиторды тарту арқылы жыл сайынғы қаржылық есептілік аудитін жүргізеді, ол мүдделі тараптарға қаржылық есептіліктің дұрыстығы және оның халықаралық қаржылық есептілік стандартының талаптарына сәйкестігі туралы объективті пікір береді.

236. Сыртқы аудиторды таңдау конкурс негізінде жүзеге асырылады. Іріктеу кезінде мүшелері конкурстық комиссияның құрамына кіретін кәсіпорынның Бақылау кеңесінің Аудит жөніндегі комитетінің пікірі ескеріледі.

237. Сыртқы аудиторды таңдау жөніндегі комиссия мүшелерінің тәуелсіздігін айқындау кезінде мынадай негізгі параметрлер ескеріледі:

- комиссияның әрбір мүшесінің сыртқы аудитор мен қаржылық немесе іскерлік қатынастарының сипаты;

- комиссияның әрбір мүшесінің сыртқы аудитор өкілдерімен туыстық байланыстарының

сипаты.

238. Тартылатын сыртқы аудитор кәсіпорынға сыртқы аудитордың тәуелсіздігіне қауіп төндіруі мүмкін консультациялық қызметтер көрсетпейді, аудиторлық ұйымнан шығарылғаннан кейін екі жыл бұрын аудиторлық топтың бұрынғы мүшелерін басшылық лауазымдарға қабылдау жағдайларын қолданбайды.

239. Кәсіпорын тартылған сыртқы аудитор туралы толық ақпаратты ашуды қамтамасыз етеді.

240. Кәсіпорында сыртқы аудиторды таңдау және өзара әрекеттесу мәселелері реттеледі.

241. Мүдделі Тараптар мынадай өлшемшарттарға сәйкес келетін сыртқы аудиторды тарту арқылы кәсіпорынның қаржылық есептілігінің дұрыстығына куәландырылады:

- аудиторлық ұйым мамандарының біліктілігінің жоғары деңгейі; айтарлықтай жұмыс тәжірибесі және оң беделі (қазақстандық және халықаралық нарықта (қажет болған жағдайда);
- салада тәжірибенің болуы;

- аудиторлық ұйымның халықаралық аудит стандарттарын, Қазақстан Республикасының аудиторлық қызмет саласындағы заңнамасын, Халықаралық бухгалтерлер федерациясының Кәсіби бухгалтерлерінің Әдеп кодексін сақтауы;

- қаржылық есептілікті дайындау процесі бойынша ішкі бақылауларды жетілдіру бойынша кемшіліктерді анықтау және ұсыныстар беру бойынша жұмыстың тиімділігі.

242. Кәсіпорын аудитті жүзеге асыру тәртібін және сыртқы аудитор мен өзара қарым-қатынастарды, оның ішінде сыртқы аудиторды таңдау процесін, конкурстық комиссияның өкілеттіктері мен функцияларын, аудиторлық ұйымның қаржылық есептілік аудитіне және өзге де ақпаратқа қатысы жоқ консультациялық қызметтер көрсету мәселелерін, аудиторлық ұйымдар мен аудиторлық ұйымның аға персоналын ротациялау мәселелерін, бұрынғы аудиторларды жұмысқа қабылдау мәселелерін реттейтін құжаттарды бекітеді аудиторлық ұйымның қызметкерлері.

243. Егер аудиторлық ұйым кәсіпорынға қатарынан 5 жылдан астам аудиторлық қызмет көрсеткен жағдайда, қаржылық есептілік аудитіне жауапты серіктестер мен аға персоналды ротациялау кемінде бес жылда бір рет жүзеге асырылады.

21 Параграф. Корпоративтік қақтығыстарды реттеу

244. Кәсіпорынның бақылау кеңесі мен атқарушы органының мүшелері, кәсіпорын қызметкерлері өздерінің кәсіби функцияларын меншік иесі мен кәсіпорынның мүдделері үшін жанжалдарды болдырмай, адал және ақылға қонымды түрде орындайды.

Корпоративтік қақтығыстар болған (туындаған) жағдайда қатысушылар кәсіпорын мен мүдделі тараптардың мүдделерін тиімді қорғауды қамтамасыз ету мақсатында келіссөздер арқылы оларды шешу жолдарын табады.

Кәсіпорынның лауазымды адамдары Бақылау кеңесінің хатшысына және/немесе омбудсменге жанжалдың болуы (туындауы) туралы уақтылы хабарлайды.

Корпоративтік жанжалдардың алдын алу және реттеу жөніндегі жұмыстың тиімділігі мұндай жанжалдарды толық және тез анықтауды және кәсіпорынның барлық органдарының іс-қимылдарын үйлестіруді көздейді.

245. Корпоративтік жанжалдарды Бақылау кеңесі Хатшысының және/немесе омбудсменнің көмегімен кәсіпорынның Бақылау кеңесінің төрағасы қарайды. Бақылау кеңесінің төрағасы корпоративтік жанжалға тартылған жағдайда, мұндай жағдайларды кадрлар және сыйақылар жөніндегі комитет қарайды

246. Меншік иесі мемлекеттік органдардың кәсіпорынның операциялық қызметіне араласуын болдырмау, сондай-ақ бақылаушы кеңестің қабылданған шешімдер үшін жауапкершілігін арттыру мақсатында мемлекеттік органдардың өкілдері болып табылатын Бақылаушы кеңестің мүшелерін сайлаудан аулақ болу керек.

247. Корпоративтік жанжалды бағалаудың объективтілігін қамтамасыз ету және оны тиімді реттеу үшін жағдай жасау мақсатында мүдделері жанжалды қозғайтын немесе қозғауы мүмкін адамдар оны реттеуге қатыспайды.

248. Корпоративтік жанжалдарды келіссөздер жолымен шешу мүмкін болмаған кезде олар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес қатаң түрде шешіледі.

249. Бақылау кеңесі корпоративтік жанжалдарды реттеу саясаты мен ережелерін әзірлейді және мезгіл-мезгіл қайта қарайды, онда олардың шешімі кәсіпорын мен меншік иесінің мүдделеріне сәйкес келеді.

250. Бақылау кеңесі өз құзыретіне жататын мәселелер бойынша корпоративтік жанжалдарды реттеуді жүзеге асырады. Бұл жағдайда Бақылау кеңесінің хатшысына және/немесе омбудсменге Бақылау кеңесінің корпоративтік жанжалдың мәні туралы ықтимал хабардар болуын және корпоративтік жанжалды шешудегі делдалдың рөлін қамтамасыз ету міндеті жүктеледі.

251. Атқарушы орган кәсіпорын атынан кәсіпорынның Бақылау кеңесінің құзыретіне жатқызылмаған барлық мәселелер бойынша корпоративтік жанжалдарды реттеуді жүзеге асырады, сондай-ақ корпоративтік жанжалдарды реттеу жөніндегі жұмысты жүргізу тәртібін дербес айқындайды.

252. Бақылау кеңесі Атқарушы органның құзыретіне жататын жекелеген корпоративтік қақтығыстарды қарайды.

22 Параграф. Мүдделер қақтығысын реттеу

253. Мүдделер қақтығысы кәсіпорын қызметкерінің жеке қызығушылығы лауазымдық міндеттерді бейтарап орындауға әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін жағдай ретінде анықталады.

254. Кәсіпорын қызметкерлері мүдделер қақтығысы туындауы мүмкін жағдайға жол бермейді, не өзіне (немесе өзіне байланысты адамдарға), не басқаларға қатысты.

255. Кәсіпорын бақылау кеңесінің өз міндеттерін объективті орындауына кедергі келтіретін мүдделер қақтығысын болдырмау және кәсіпорынның Бақылау кеңесінің процестеріне саяси араласуды шектеу үшін оларды болдырмау және реттеу тетіктерін енгізеді.

256. Мүдделер қақтығысын болдырмаудың негізгі қағидаттары, оларды анықтау, бағалау және шешу тәсілдері Бақылау кеңесі бекітетін кәсіпорынның іскерлік этика кодексінде бекітіледі.

23 Параграф. Кәсіпорын қызметі туралы ақпаратты ашудың ашықтығы мен объективтілігі қағидаты

257. Кәсіпорынның мүдделі тараптарының мүдделерін сақтау мақсатында Қазақстан Республикасының заңнамасында және кәсіпорынның ішкі құжаттарында көзделген ақпаратты, сондай-ақ қаржылық жай-күйін, қызмет нәтижелерін, меншік және басқару құрылымын қоса алғанда, қызмет туралы ақпаратты уақтылы және анық ашады.

258. Кәсіпорында 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 ашу процестерін реттейтін басқа да ережелерді айқындайтын ішкі құжаттар бекітіледі.

259. Кәсіпорын Қазақстан Республикасының заңнамасына және кәсіпорын Жарғысына сәйкес ақпаратты қолжетімділік санаттарына жатқызу тәртібін, ақпаратты сақтау және пайдалану шарттарын айқындайды.

260. Кәсіпорын коммерциялық және қызметтік құпияны құрайтын ақпаратқа еркін қол жеткізуге құқығы бар адамдар тобын айқындайды және оның құпиялылығын қорғау шараларын қабылдайды.

261. Кәсіпорынның Интернет-ресурсы құрылымдалған, навигацияны пайдалану үшін ыңғайлы және мүдделі тұлғаларға кәсіпорынның қызметін түсіну үшін жеткілікті ақпаратты қамтиды. Ақпарат интернет-ресурстың жекелеген тақырыптық бөлімдерінде орналастырылады.

262. Интернет-ресурсты өзектендіру аптасына кемінде бір рет жүзеге асырылады. Кәсіпорында интернет-ресурста орналастырылған ақпараттың толықтығы мен өзектілігін бақылау тұрақты негізде жүзеге асырылады, сондай-ақ интернет-ресурстың қазақ, орыс, ағылшын нұсқаларында орналастырылған осы ақпараттың сәйкестігі айқындалады. Осы мақсатта интернет-ресурстағы ақпараттың толықтығы мен өзектілігіне жауапты жауапты тұлғалар (құрылымдық бөлімше) бекітіледі.

263. Кәсіпорынның Интернет-ресурсында келесі ақпарат бар:

1) кәсіпорынның миссиясы, негізгі міндеттері, мақсаттары мен қызмет түрлері, меншікті капитал мөлшері, активтерінің мөлшері, таза кірісі, персонал саны және кәсіпорынның жылдық есебі туралы ақпаратты қоса алғанда, кәсіпорын туралы жалпы ақпаратты;

2) даму жоспары (стратегиялық мақсаттар) туралы; қызметтің басым бағыттары;

3) Корпоративтік басқару бөлімі;

4) кәсіпорын органдарының (Корпоративтік құжаттар және т. б.), комитеттердің, Бақылау кеңесі хатшысының қызметін реттейтін кәсіпорынның жарғысы мен ішкі құжаттары;

5) этикалық қағидаттар туралы;

6) тәуекелдерді басқару туралы;

7) мынадай мәліметтерді қоса алғанда, бақылау кеңесінің мүшелері туралы: Фотосурет (Бақылау кеңесі мүшесінің келісімі бойынша), бақылау кеңесі мүшесінің тегі, аты, әкесінің аты, туған күні, азаматтығы, мәртебесі (Бақылау кеңесінің тәуелсіз мүшесі, меншік иесінің өкілі), Бақылау кеңесі мүшесінің функцияларын көрсету, оның ішінде бақылау кеңесі комитеттеріне мүшелік немесе Бақылау кеңесі төрағасының функцияларын орындау, білім беру, оның ішінде негізгі және қосымша білім беру (білім беру мекемесінің атауы, бітірген жылы, біліктілігі, алған дәрежесі), соңғы бес жылдағы жұмыс тәжірибесі, негізгі жұмыс орны және қазіргі уақытта атқарып жүрген басқа да лауазымдары, кәсіби біліктілігі, бақылау кеңесіне бірінші сайланған күні және қолданыстағы бақылау кеңесіне сайланған күні, оларға тиесілі аффилиирленген ұйымдардағы қатысу үлесі;

8) мынадай мәліметтерді қоса алғанда, атқарушы органның мүшелері туралы: фотосуреті, Тегі, Аты, Әкесінің Аты, туған күні, азаматтығы, лауазымы және атқаратын функциялары, білімі, оның ішінде негізгі және қосымша білімі (білім беру мекемесінің атауы, бітірген жылы, біліктілігі, алған дәрежесі), соңғы бес жылдағы жұмыс тәжірибесі, кәсіптік біліктілігі, қоса атқаратын лауазымдары өздеріне тиесілі аффилиирленген ұйымдардағы қатысу үлесі;

9) Бақылау кеңесінің жұмыс жоспары, қызметі туралы есеп және корпоративтік басқару бөліміндегі басқа да ақпарат;

10) қаржылық есептілік туралы;

11) жылдық есептер туралы;

12) сыртқы аудитор туралы;

13) мемлекеттік көрсетілетін қызметтер туралы

14) сатып алу қағидаларын, хабарландыруларын және нәтижелерін қоса алғанда, сатып алу қызметі туралы;

15) активтердің құрылымы туралы;

16) корпоративтік оқиғалардың жылдық күнтізбесі туралы;

17) мәміле тараптары, мәміленің елеулі шарттары (мәміленің мәні, мәміленің бағасы) туралы мәліметтерді қоса алғанда, жасауға мүдделілігі бар мәмілелер туралы, мәмілені мақұлдау туралы шешім қабылдаған орган;

18) мәміле тараптары, мәміленің елеулі шарттары (мәміленің мәні, мәміленің бағасы) туралы мәліметтерді қоса алғанда, ірі мәмілелер туралы, мәмілені мақұлдау туралы шешім қабылдаған орган туралы;

19) орнықты даму саласындағы қызмет туралы;

20) жаңалықтар мен пресс-релиздер туралы.

264. Кәсіпорын осы Кодекстің ережелеріне және ақпаратты ашу практикасына сәйкес жылдық есеп дайындайды.

265. Жылдық есепті Бақылау кеңесі бекітеді.

266. Жылдық есеп құрылымдық құжат болып табылады және қазақ, орыс және ағылшын тілдерінде жарияланады (қажет болған жағдайда).

267. Жылдық есеп дайындалады және интернет-ресурста орналастырылады.

268. Жылдық есептің мазмұнына қойылатын талаптар мынадай ақпараттың болуын болжайды:

1) кәсіпорынның Бақылау кеңесі төрағасының өтініші;

2) атқарушы орган басшысының өтініші;

3) кәсіпорын туралы: жалпы мәліметтер; мынадай мәліметтерді қоса алғанда, жарғылық капиталдың құрылымы туралы: миссия; даму жоспары (SWOT-талдау, ішкі ортаны талдау,

бенчмаркинг деректерінен басқа), оны іске асыру нәтижелері; нарыққа шолу және нарықтағы жағдай;

4) есепті жылдағы қаржылық және операциялық қызметтің нәтижелері: қойылған міндеттерге қатысты қызметті шолу және талдау; қызметтің операциялық және қаржылық көрсеткіштері; негізгі елеулі оқиғалар мен жетістіктер;

; мемлекеттен алынатын/алынған кепілдіктерді және кәсіпорын өзіне қабылдаған мемлекет пен қоғам алдындағы кез келген міндеттемелерді қоса алғанда, кез келген қаржылық қолдау (Егер ҚЕХС сәйкес ашылмаса);

5) активтердің құрылымы;

6) болашақ кезеңдерге арналған мақсаттар мен жоспарлар;

7) тәуекелдің негізгі факторлары және тәуекелдерді басқару жүйесі;

8) корпоративтік басқару: Корпоративтік басқару құрылымы; кәсіпорынның меншік иесі және иелену құрылымы; біліктілігін, іріктеу процесін қоса алғанда, бақылау кеңесінің құрамы, оның ішінде олардың тәуелсіздігін айқындау өлшемшарттарын көрсете отырып, бақылау кеңесінің тәуелсіз мүшелері туралы; Бақылау кеңесінің және оның комитеттерінің қызметі туралы есеп; корпоративтік басқару практикасының осы Кодекстің қағидаттарына сәйкестігі туралы ақпарат, ал ол сәйкес келмеген жағдайда әрбір қағидатты сақтамау себептері туралы түсініктемелер; кәсіпорынның атқарушы органының құрамы; атқарушы органның қызметі туралы есеп; лауазымды тұлғалардың сыйақы саясаты;

9) орнықты даму (орнықты даму саласында жеке есепті дайындаған жағдайда, осы есепке сілтеме беруге болады);

10) аудитордың қорытындысы және ескертулері бар қаржылық есептілік;

11) жылдық есепке енгізілетін Талдамалық көрсеткіштер мен деректерде өткен кезеңге қатысты салыстырмалы талдау және қол жеткізілген прогресс (регресс) (өткен жылдық есепте көрсетілген ұқсас көрсеткіштердің мәндерімен салыстыру) көрсетіледі. Көрсеткіштерді ұқсас салада жұмыс істейтін халықаралық деңгейдегі компаниялармен салыстыру мақсатында салалық бенчмаркинг-талдау жүргізуге мүмкіндік беретін қызмет көрсеткіштері жарияланады.

**Мүдделі тараптарды анықтаудың және олармен өзара іс-қимылдың
халықаралық стандарттары**

Мүдделі тараптар	Енгізілген үлес, ықпал	Күту, қызығушылық
Инвесторлар, екінші деңгейдегі банктер	Қаржы ресурстары (меншікті капитал, қарыз қаражаты)	Салынған инвестициялардың, негізгі борыштың және сыйақының рентабельділігі
Жұмыскерлер, лауазымды тұлғалар	Адами ресурстар, адалдық	Жоғары жалақы, жақсы еңбек жағдайлары, кәсіби даму
Кәсіби одақтар	Әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз етуге, еңбек қатынастарын реттеуге және жанжалдарды шешуге жәрдемдесу	Қызметкерлердің құқықтарын сақтау, жақсы еңбек жағдайлары
Клиенттер	Ұйымның өнімін (тауарлары мен қызметтерін) сатып алу жолымен қаржы ресурстары	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 мәселелерді шешу

Методы взаимодействия с заинтересованными сторонами

Уровень взаимодействия	Методы взаимодействия
Консультации: двухстороннее взаимодействие; заинтересованные стороны отвечают на вопросы Предприятия	Опросники; фокус-группы; встречи с заинтересованными сторонами; публичные встречи; семинары; предоставление обратной связи посредством средств коммуникации; консультативные советы
Переговоры	Коллективные переговоры на основе принципов социального партнерства
Вовлеченность: Двухстороннее или многостороннее взаимодействие; наращивание опыта и знаний со всех сторон, заинтересованные стороны действуют независимо	Многосторонние форумы; консультационные панели; процесс достижения консенсуса; процесс совместного принятия решений; фокус-группы; схемы предоставления обратной связи
Сотрудничество: Двухстороннее или многостороннее взаимодействие; совместное наращивание опыта и знаний, принятие решений и мер	Совместные проекты; совместные предприятия; партнерство; совместные инициативы заинтересованных сторон
Предоставление полномочий заинтересованные стороны (если применимо) принимают участие в управлении	Интеграция вопросов взаимодействия с заинтересованными сторонами в управление, стратегию и операционную деятельность

Тұрақты дамудың санаттары мен аспектілердің жіктелуі

Санаты	Аспектiлер
Экономикалық	Экономикалық тиімділігі; нарықтарда болуы; тікелей емес экономикалық әсерлер; сатып алу тәжірибесі
Экологиялық	Материалдар; қуат; су; биоалуантүрлілік; шығарындылар; төгінділер мен қалдықтар; өнімдер мен қызметтер; талаптарға сәйкестік; көлік; жалпы ақпарат; жеткізушілерді экологиялық бағалау; экологиялық проблемаларға шағым беру тетіктері
Әлеуметтік	Еңбек қатынастары практикасы және лайықты еңбек, оның ішінде жеткізушілерді, еңбек қатынастары практикасына шағым беру тетіктерін қамтиды
	Адам құқықтары, оның ішінде инвестициялар, кемсітушілікке жол бермеу, қауымдастық пен Ұжымдық келіссөздер жүргізу еркіндігі, балалар еңбегі, мәжбүрлі немесе міндетті еңбек, қауіпсіздікті қамтамасыз ету практикасы, байырғы және кіші ұлттардың құқықтары, жеткізушілердің адам құқықтарын сақтауын бағалау, адам құқықтарының бұзылуына шағым беру тетіктері
	Кәсіпорын, оның ішінде жергілікті қоғамдастықтарды, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылды, мемлекеттік саясатты, бәсекелестікке кедергі жасамауды, талаптарға сәйкестікті, өнім берушілердің қоғамға әсерін бағалауды, қоғамға әсер етуге шағым беру тетіктерін қамтиды
	Өнім үшін жауапкершілік тұтынушының денсаулығы мен қауіпсіздігін, өнімдер мен қызметтерді таңбалауды, маркетингтік коммуникацияларды, тұтынушының жеке өміріне қол сұғылмаушылықты, талаптарға сәйкестікті қамтиды