

**БЕКІТЕМІН**  
**ҚОДСБ «Облыстық қан орталығы» КМК**



**Директоры**  
**Т.М.Садвакасов**



**ҚОДСБ «Облыстық қан орталығы» КМК**  
**Корпоративтік басқару кодексі**

**Қарағанды қаласы, 2019 жыл**

## Мазмұны

1 Тарау. Жалпы ереже .....	3
2 Тарау. Кәсіпорынды корпоративтік басқару принциптері .....	4
1 Параграф. Өкілеттіліктерді ажырату принциптері .....	5
2 Параграф. Тиімді бақылау кеңесі .....	7
3 Параграф. Байқау кеңесінің мүшелеріне сыйақы тағайындау .....	10
4 Параграф. Байқау кеңесінің комитеті .....	11
5 Параграф. Стратегиялық жоспарлау жөніндегі комитеті.....	12
6 Параграф. Аудит жөніндегі комитет .....	12
7 Параграф. Сыйақылар және кадрлар жөніндегі комитет.....	13
8 Параграф. Байқау кеңесінің қызметін ұйымдастыру .....	13
9 Параграф. Байқау кеңесі қызметін бағалау.....	15
10 Параграф. Кәсіпорындағы байқау кеңесінің хатшысы .....	16
11 Параграф. Кәсіпорын Омбудсмені .....	17
12 Параграф. Кәсіпорынның байқау кеңесі жанындағы ішкі аудит қызметі .....	17
13 Параграф. Алқалы атқарушы орган.Басқарма.....	18
14 Параграф. Жеке-дара атқарушы орган. Кәсіпорын басшысы .....	21
15 Параграф. Тұрақты даму принципі.....	21
16 Параграф. Тәуекелдерді басқару.....	25
17 Параграф. Ішкі бақылау және аудит.....	27
18 Параграф. Корпоративтік қақтығыстарын реттеу.....	29
19 Параграф. Мүдделілер қақтығыстарын реттеу.....	30
20 Параграф. Кәсіпорын қызметі туралы ақпаратты ашудың ашықтығы мен объективтілігі принципі. ....	30
1 Қосымша .....	33
2 Қосымша .....	34
3 Қосымша.....	35

## *1 Тарау. Жалпы ереже*

1. Осы құжатта корпоративтік басқару кодексі (бұдан әрі - Кодекс) жазылған. Кодекс корпоративтік және этикалық нормаларға, сондай-ақ халықаралық тәжірибеде танылған корпоративтік басқару принциптеріне сәйкес әзірленді. Кодекс Кәсіпорындағы 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, ортақ жобадағы серіктестер;
  - 3) атқарушы орган – жеке-дара (бірінші бастық) немесе коллегиялық (басқару) кәсіпорынның ағымдағы жұмысын басақаратын орган;
  - 4) даму жоспары - құжат, мемлекеттік кәсіпорны қызметінің негізгі бағыттарын және бес жылдық кезеңге арналған қаржы-шаруашылық көрсеткіштерін айқындайтын;
  - 5) байқау кеңесі – мекеме органы, Қазақстан Республикасының заңнамасымен және (немесе) ұйымның жарғысымен айрықша құзыретіне жатқызылған мәселелерді шешуді қоспағанда, ұйымның қызметіне жалпы басшылықты жүзеге асыратын ұйымның меншік иесінің және/немесе кәсіпорынның атқарушы органының құзыреті;
  - 6) корпоративтік басқару – процестер жиынтығы, мемлекеттік кәсіпорындар мен мемлекет қатысатын заңды тұлғалардың қызметін басқаруды қамтамасыз ететін және меншік иесі (акционері), байқаушы меншік иесінің (акционердің) мүддесінде мемлекет қатысатын мемлекеттік кәсіпорындар мен заңды тұлғалардың кеңесі (директорлар кеңесі), атқарушы органы (Басқармасы), өзге де органдары және мүдделі тұлғалар);
  - 7) корпоративтік оқиғалар - оқиғалар, Қазақстан Республикасының заңнамасында, сондай-ақ кәсіпорынның жарғысында айқындалған меншік иесінің мүдделерін қозғайтын кәсіпорын қызметіне елеулі ықпал ететін;
  - 8) корпоративтік қақтығыс - меншік иесі мен кәсіпорын органдары арасындағы келіспеушіліктер немесе дау; Байқау кеңесі мен атқарушы орган мүшелері, басшы байқау кеңесінің хатшысы және өзге де мүдделі тараптар;
  - 9) байқау кеңесінің хатшысы – кәсіпорын қызметкері, кәсіпорынның байқау кеңесіне тағайындалған және есеп беретін кәсіпорынның Байқау кеңесінің және (немесе) атқарушы органының мүшесі болып табылмайтын;
  - 10) нәтижеліліктің түйінді көрсеткіштері (индикаторлары) (бұдан әрі – НТК) - көрсеткіштері, қызмет тиімділігін бағалауға мүмкіндік беретін кәсіпорын, лауазымды тұлғалар және кәсіпорын қызметкерлері қызметінің тиімділік деңгейін сипаттайтын. НТК даму жоспарының құрамында кәсіпорын үшін бекітілетін немесе кәсіпорынның әрбір қызметкері үшін сараланған бекітілетін және жоспарланатын және есептік кезеңдер үшін олардың қызметінің нәтижелеріне сәйкес келетін сандық мәні бар;
  - 11) лауазымды тұлға - атқарушы органның және/немесе байқау кеңесінің мүшесі;
  - 12) мүдделі тараптар – жеке тұлға, заңды тұлға, жеке немесе заңды тұлға топтары, немесе жанама (тура) ықпал ететін немесе әсер етуі мүмкін және осы іс-әрекеттерге байланысты іс-әрекеттер болып табылады; мүдделі тараптардың негізгі өкілдері меншік иесі, қызметкерлер, клиенттер, өнім берушілер, мемлекеттік органдар, инвесторлар, қоғамдық ұйымдар, Кәсіпорындар қызметі жүзеге асырылатын өңірлердің халқы болып табылады;
  - 13) омбудсмен - тұлға, Кәсіпорынның бақылау кеңесі тағайындайды, назначаемое наблюдательным советом Предприятия, оның рөлі оған жүгінген кәсіпорын қызметкерлеріне консультация беру және еңбек дауларын, жанжалдарды, әлеуметтік-еңбек сипатындағы проблемалық мәселелерді шешуде көмек көрсету, сондай-ақ кәсіпорын қызметкерлерінің іскерлік этика қағидаттарын сақтау;

14) тұрақты даму - бұл ретте кәсіпорын өз қызметінің қоршаған ортаға, экономикаға, қоғамға әсерін басқаратын және мүдделі тараптардың мүдделерін сақтауды ескере отырып шешімдер қабылдайтын даму. Тұрақты даму болашақ ұрпақты өз қажеттіліктерін қанағаттандыру мүмкіндігінен айырмай, қазіргі ұрпақтың қажеттіліктеріне жауап беруі тиіс;

15) байқау кеңесінің тәуелсіз мүшесі – байқау кеңесінің мүшесі, оны бақылау кеңесіне таңдаған кәсіпорынның үлестес тұлғасы болып табылмайды және соңғы үш жылда болған емес, осы мемлекеттік кәсіпорынның үлестес тұлғаларына үлестес болып табылмайды және осы адамдарға үш жыл бойы бағыныштылықпен байланысты емес, мемлекеттік қызметкер болып табылмайды; аталған кәсіпорынның аудитіне аудитор ретінде қатысқан емес, байқау кеңесіне таңдауға дейін үш жылда ешқандай аудиттарға қатысқан емес;

16) фидуциарлық міндеттер - өзінің кәсіби қызметін басқа тұлғаның пайдасына жүзеге асыратын қандай да бір тұлға өзіне қабылдайтын міндеттемелер. Екі негізгі фидуциарлық міндеттер бар: адалдық және парасаттылық. Адалдық міндеті мүдделер қақтығысы жағдайында осы міндеттің субъектісі тек қана кәсіпорынның мүддесінде әрекет етуге тиіс екені көрінеді. Өз кезегінде, ақылдылықтың міндеті әдетте осындай жағдайда талап етілетін дағдыларды, білім мен іскерлікті қолдануда көрінеді. Осы Кодексте қолданылатын өзге де терминдер Қазақстан Республикасының заңнамасында пайдаланылатын терминдер мен анықтамаларға сәйкес келеді.

3. Кәсіпорын қызметтерін жүзеге асыру кезінде:

1) Кәсіпорынды басқару принципін сақтай отырып, заңдылық және тиісті деңгейімен жауапкершілік, өкілеттікті шектеуге, есептілік және тиімділік;

2) ішкі бақылау жүйесі және тәуекелдерді басқару;

3) мүдделер қақтығысын болдырмау.

4. Кәсіпорынның осы Кодекстің орындалуын бақылауды кәсіпорынның Байқау кеңесі жүзеге асырады. Байқау кеңесінің хатшысы мониторинг жүргізеді және кәсіпорынның Байқау кеңесі мен атқарушы органына осы Кодексті тиісінше сақтау мәселелері бойынша консультация береді, сондай-ақ жыл сайынғы негізде оның қағидаттары мен ережелерін сақтау/сақтамау туралы есеп қалыптастырады. Кейіннен осы есеп Байқау кеңесі Комитеттерінің қарауына (олар болған жағдайда) шығарылады, Байқау кеңесі бекітеді және кәсіпорынның жылдық есебінің құрамына енгізіледі.

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

## ***2Тарау. Кәсіпорынды корпоративтік басқару принциптері.***

6. Кәсіпорын корпоративтік басқаруды Кәсіпорын қызметінің тиімділігін арттыру, транспаренттілік пен есеп берушілікті 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 жауапкершіліктің аражігін ажыратуды көздейді.

7. Кәсіпорынның корпоративтік басқаруы әділдікке, адалдыққа, жауапкершілікке, ашықтыққа, кәсіпқойлыққа және құзыреттілікке құрылады. Корпоративтік басқару құрылымы кәсіпорын қызметіне мүдделі барлық тұлғалардың құқықтары мен мүдделерін құрметтеуге негізделеді және кәсіпорынның табысты қызметіне, оның ішінде оның құндылығының өсуіне, қаржылық тұрақтылық пен табыстылықты қолдауға ықпал етеді.

8. Осы Кодекстің негігі қағидаттары:

1) өкілеттіктерді ажырату принциптері;

2) құқық пен мүдделерді қорғау принциптері;

3) бақылау кеңесі мен атқарушы органмен кәсіпорынды тиімді басқару принципі;

4) тұрақты даму принципі;

5) ішкі бақылау және аудит, тәуекелдерді басқару принципі;

- 6) Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу принципі;  
7) Кәсіпорын қызметі туралы ақпаратты ашудың ашықтығы мен объективтілігі принципі  
9. Кәсіпорынның корпоративтік басқару құрылымы шеңберінде кәсіпорын органдары арасында міндеттерді бөлу анықталады, корпоративтік басқару процестерінің жүйелілігі мен реттілігі қамтамасыз етіледі.  
10. Кодексте баяндалған корпоративтік басқару қағидаттарын қолдану кәсіпорын қызметіне объективті талдау жүргізу және талдаушылардан, қаржы консультанттары мен рейтингтік агенттіктерден ұсыныстар алу үшін тиімді тәсіл жасауға жәрдемдеседі.

### ***1 Параграф. Өкілеттіліктерді ажырату принциптері***

11. Байқау кеңесі мен атқарушы органның құқықтары, міндеттері мен өкілеттіктері Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес айқындалады.
12. Кәсіпорын өз қызметін өзінің негізгі (бейінді) 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 мен мүдделі тұлғалар арасындағы мәмілелер мен қатынастар, кәсіпорын мен ұйымның негізгі міндеттерінің бірі Қазақстан Республикасының қандай да 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 қаржыларға қатысты нарық шарттарына жауап береді:
- 1) кәсіпорынның нарықтағы 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) кәсіпорынның шаруашылық қызметі қандай да бір жанама қаржылық қолдаудан пайда алмайды, бұл Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларды қоспағанда, жеке бәсекелестер алдында артықшылық береді;
  - 3) бәсекелес жеке кәсіпорындар алған нәтижелерге сәйкес келетін жұмыс шарттарын ескере отырып, кәсіпорынның шаруашылық қызметінен түскен пайда нормаларын сақтау.
17. Кәсіпорынның Тапсырыс беруші ретінде мемлекеттік сатып алуға қатысуы кезінде қолданылған рәсімдер бәсекеге қабілетті, ашық (құпиялылық қағидатын ескере отырып) болып табылады және кемсітпеушілік сипатқа ие болады.
18. Мемлекеттік орган мен кәсіпорын арасындағы өзара қарым-қатынастар (өзара іс-қимыл) корпоративтік басқару қағидаттарына сәйкес кәсіпорынның Байқау кеңесі және/немесе атқарушы органы арқылы жүзеге асырылады. Байқау кеңесі төрағасының және кәсіпорынның атқарушы органы басшысының рөлі мен функциялары кәсіпорынның құжаттарында ажыратылады және бекітіледі.

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

20. Корпоративтік басқару жүйесі өзара қарым-қатынасты көздейді:

- 1) меншік иесімен;
- 2) байқау кеңесімен;
- 3) атқарушы органмен;
- 4) мүдделі жақтармен;
- 5) Жарғыға сәйкес айқындалған өзге де органдармен.

21. Кәсіпорын органдары туралы ережені (егер мұндай ережелер Кәсіпорынның Жарғысында қарастырылмаған жағдайда) және құрылымдық бөлімшелерде, сондай-ақ лауазымдық нұсқаулықтарда бекітеді. Осы құжаттардың ережелерін сақтау корпоративтік басқару процестерінің жүйелілігі мен реттілігін қамтамасыз етеді. Кәсіпорын және лауазымды тұлғалар Қазақстан Республикасының заңнамасымен және кәсіпорынның ішкі құжаттарымен белгіленген тәртіпте кәсіпорынның ұзақ мерзімді құнының өсуін және тұрақты дамуын қамтамасыз етеді.

22. Кәсіпорынның негізгі стратегиялық міндеттерінің бірі ұзақ мерзімді құнның өсуін және кәсіпорынның тұрақты дамуын қамтамасыз ету болып табылады, бұл даму жоспарында көрсетіледі. Барлық қабылданатын шешімдер мен әрекеттер даму жоспарына сәйкес келеді.

23. Кәсіпорын және оның атқарушы органы қызметінің тиімділігін бағалаудың негізгі элементі НТК жүйесі болып табылады. Меншік иесі байқау Кеңесіндегі өз өкілдері арқылы (не жазбаша хабарлама арқылы) стратегиялық бағдарларды және НТК бойынша өз үміттерін білдіреді. НТК-ке қол жеткізу мақсатында Кәсіпорын Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес даму жоспарын әзірлейді. Жыл сайынғы негізде кәсіпорынның НТК-ге қол жеткізуін бағалау жүзеге асырылады. Бұл бағалау атқарушы органдардың басшысы мен мүшелерінің сыйақысына әсер етеді, оларды қайта сайлау кезінде назарға алынады, сондай-ақ оларды мерзімінен бұрын атқаратын лауазымынан шеттету үшін негіздердің бірі болып табылады.

## **2 Параграф. Тиімді байқау кеңесі.**

24. Байқау кеңесі ұйымның стратегиялық басқаруын және басқарма қызметін бақылауды қамтамасыз ететін басқару органы болып табылады.

25. Байқау кеңесі өз қызметінің толық ашықтығын, сондай-ақ осы Кодекстің барлық ережелерін енгізуді қамтамасыз етеді.

26. Байқау кеңесі өз функцияларын мемлекеттік мүлік туралы Заңға, Кәсіпорынның Жарғысына, осы Кодекске, Байқау кеңесі туралы ережеге және кәсіпорынның өзге де ішкі құжаттарына сәйкес жүзеге асырады.

27. Байқау кеңесі келесі мәселелерге ерекше көңіл бөледі:

- 1) даму жоспарында бекітілген НТК орнату және мониторингіне;
- 2) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің тиімді жұмыс істеуін ұйымдастыру және қадағалау;
- 3) Байқау кеңесінің құзыреті шеңберінде ірі инвестициялық жобаларды және басқа да негізгі Стратегиялық жобаларды тиімді іске асыруды бекіту және мониторингілеу;
- 4) атқарушы органның қызметін сайлау (қайта сайлау), сыйақы беру, сабақтастықты жоспарлау және қадағалау;
- 5) этикаға және корпоративті басқаруға;
- 6) осы Кодекстің ережелерін және кәсіпорынның іскерлік этика саласындағы корпоративтік стандарттарын (іскерлік этика кодексін) сақтау.

28. Байқау кеңесінің мүшелері өз функционалдық міндеттерін адал орындайды және өз қызметінде мынадай принциптерді ұстанады:

1) өз өкілеттігі шегінде әрекет ету - Байқау кеңесінің мүшелері мемлекеттік мүлік туралы Заңда, сондай-ақ кәсіпорынның жарғысында бекітілген өз өкілеттіктері шегінде шешімдер қабылдайды және әрекет етеді;

2) Байқау кеңесінің, оның комитеттерінің (олар болған жағдайда) отырыстарына қатысу және оларға дайындалу үшін жеткілікті уақыт бөлу. Байқау кеңесі мүшесінің өзге заңды тұлғалардағы лауазымдарды иеленуге Байқау кеңесінің мақұлдауын алғаннан кейін жол беріледі;

3) кәсіпорынның ұзақ мерзімді құнының өсуіне және тұрақты дамуына ықпал ету - Байқау кеңесінің мүшелері тұрақты даму қағидаттарын ескере отырып, кәсіпорынның мүддесінде әрекет етеді; Байқау кеңесі мүшелерінің шешімдері мен іс-қимылдарының әсері мынадай мәселелер арқылы анықталуы мүмкін: ұзақ мерзімді кезеңде шешімнің/іс-қимылдың салдары қандай; ұйым қызметінің қоғам мен қоршаған ортаға әсері қандай;

4) кәсіпорынның беделіне және іскерлік этиканың жоғары стандарттарына әсері; мүдделі тараптардың мүдделеріне әсері (сұрақтар тізбесі толық емес болып табылады);

5) іскерлік этиканың жоғары стандарттарын қолдау-Байқау кеңесінің мүшелері өз іс-әрекеттерінде, шешімдерінде және мінез-құлқында іскерлік этиканың жоғары стандарттарына сәйкес келеді және кәсіпорын қызметкерлері үшін болады;

6) мүдделер қақтығысын жасамау-Байқау кеңесінің мүшелері өз мүдделілігі оның Байқау кеңесі мүшесінің міндеттерін тиісінше орындауына әсер етуі мүмкін жағдайлардың туындауына жол бермейді, шешімдердің бейтарап қабылдануына әсер ететін немесе ықтимал әсер етуі мүмкін мүдделер қақтығыстарымен жағдайлар туындаған жағдайда Байқау кеңесінің мүшелері бұл туралы Байқау кеңесінің төрағасын алдын ала хабардар етеді және мұндай шешімдерді талқылауға және қабылдауға қатыспайды. Осы талап Байқау кеңесі мүшесінің міндеттерін тиісінше орындауға тікелей немесе жанама әсер етуі мүмкін басқа да іс-әрекеттеріне де қатысты;

7) тиісті ақылға қонымды, шеберлікпен және сақтықпен әрекет ету - Байқау кеңесінің мүшелері тұрақты негізде Байқау кеңесінің құзыреттілігі және заңнама, корпоративтік басқару, тәуекелдерді басқару, қаржы және аудит, тұрақты даму, кәсіпорын қызметінің саласы мен ерекшелігін білу сияқты бағыттарды қоса алғанда, байқау кеңесі мен комитеттерінде өз міндеттерін орындау бөлігінде өз білімдерін арттырады. Кәсіпорын қызметінің өзекті мәселелерін түсіну мақсатында байқау кеңесінің мүшелері кәсіпорынның негізгі нысандарына үнемі барып, қызметкерлермен кездесулер өткізеді.

29. Байқау кеңесі арасындағы өз қызметін қамтамасыз ету, өз функциялары мен міндеттерін орындау, оның ішінде (бірақ шектелмей) кәсіпорын қызметінің стратегиялық бағыттарын айқындау, міндеттер қою және нақты, өлшенетін (цифрланған) НТК және кәсіпорынның атқарушы органының кәсіпорынның операциялық (ағымдағы) қызметіне жауапкершілігі, оның ішінде қойылған міндеттерді орындау (бірақ шектелмей) және НТК белгілеген қол жеткізу үшін жауапкершілік кәсіпорынның тиісті ішкі құжаттарында бөлінеді және бекітіледі.

30. Байқау кеңесінің мүшелері меншік иесінің алдындағы фидуциарлық 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, іс-әрекетіне және/немесе әрекетсіздігіне жауап береді. Әр түрлі пікірлер туындаған жағдайда Байқау кеңесінің төрағасы кәсіпорынның мүдделеріне жауап беретін шешім қабылдау үшін байқау кеңесінің жекелеген мүшелері айтқан барлық қолайлы нұсқалар мен ұсыныстарды қарауды қамтамасыз етеді.

31. Жыл сайынғы отырыстарда Байқау кеңесінің төрағасы:

1) байқау Кеңесінің есебі, онда есепті кезеңдегі Байқау кеңесі мен оның комитеттерінің (олар болған жағдайда) қызметінің қорытындылары, кәсіпорынның ұзақ мерзімді құнын өсіру және орнықты дамуы бойынша байқау кеңесі қабылдаған шаралар, тәуекелдің негізгі факторлары, елеулі оқиғалар, қаралған мәселелер, отырыстардың саны,

отырыстардың нысаны, қатысу, сондай-ақ басқа да маңызды ақпарат-байқау Кеңесінің есебі кәсіпорынның жылдық есебінің құрамына енгізіледі;

2) Кәсіпорынның жоспарларының жүзеге асуы туралы есебі.

32. Байқау кеңесі жыл сайын кәсіпорынның меншік иесінің алдында осы Кодекстің нормаларын сақтау туралы есеп береді. Байқау кеңесі қадағалау кеңесінің өз міндеттерін объективті орындауына кедергі келтіретін мүдделер қақтығысын болдырмауға және Байқау кеңесінің процестеріне саяси араласуды шектеуге көмектесетін тетіктерді енгізуді қамтамасыз етеді.

33. Байқау кеңесі мен оның комитеттерінде кәсіпорынның мүддесі үшін және меншік иесіне әділ қарым-қатынасты және тұрақты даму принциптерін ескере отырып, тәуелсіз, объективті және тиімді шешімдер қабылдауды қамтамасыз ететін дағдылар, тәжірибе мен білім теңгерімі сақталады.

34. Байқау кеңесінің мүшелері Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрінің 2015 жылғы 20 ақпандағы № 113 бұйрығымен бекітілген Байқау кеңесінің мүшелерін конкурстық іріктеу және олардың өкілеттігін мерзімінен бұрын тоқтату қағидаларына сәйкес кандидаттардың құзыреттері, дағдылары, жетістіктері, іскерлік беделі мен кәсіби тәжірибесі ескеріле отырып, айқын және айқын рәсімдер негізінде сайланады.

35. Кәсіпорынның Байқау кеңесінің мүшелері үш жылдан аспайтын мерзімге сайланады.

36. Байқау кеңесінің құрамына кандидаттарды іріктеу кезінде назарға алынады:

- 1) басшылық лауазымдағы жұмыс тәжірибесі;
- 2) Байқау кеңесінің мүшесі ретінде жұмыс тәжірибесі;
- 3) еңбек өтілі;
- 4) білімі, мамандығы, халықаралық сertiфикаттарын қосқанда;
- 5) бағыттар мен салалар бойынша құзыреттердің болуы;
- 6) іскерлік беделі;
- 7) тікелей немесе әлеуетті мүдделер қақтығысының болуы.

37. Кәсіпорынның Байқау кеңесінің мүшесі лауазымына сайланбайды тұлға:

- 1) заңда белгіленген тәртіппен өтелмеген немесе алынбаған соттылығы бар;
- 2) бұрын белгіленген тәртіппен банкрот деп танылған басқа заңды тұлғаны мәжбүрлеп тарату немесе акцияларды мәжбүрлеп сатып алу немесе консервациялау туралы шешім қабылданғанға дейін бір жылдан аспайтын кезеңде байқау кеңесінің төрағасы, бірінші басшысы (басқарма төрағасы), басшының орынбасары, бас есепші болған. Аталған талап мәжбүрлеп тарату туралы шешім қабылданған күннен кейін бес жыл ішінде қолданылады;
- 3) коммерциялық немесе өзге де ұйымдардағы қызмет мүдделеріне қарсы қылмыс жасағаны үшін сот кінәлі деп таныған, сондай-ақ аталған қылмыстарды жасағаны үшін ақталмайтын негіздер бойынша қылмыстық жауаптылықтан босатылған адамдар. Аталған талап заңнамада белгіленген тәртіппен соттылығы жойылған не алып тасталған не қылмыстық жауаптылықтан босатылған күннен бастап бес жыл бойы қолданылады.;
- 4) заңнамаға сәйкес байқау кеңесі мүшесінің міндеттерін орындауға кедергі келтіретін өзге де қасиеттерге ие болса

38. Байқау кеңесі мүшелерінің саны тақ болуға және кемінде бес адамды қалдыруға тиіс. Байқау кеңесінің құрамына тәуелсіз 10 мүше қатысады. Байқау кеңесінің тәуелсіз мүшелерінің саны қабылданатын шешімдердің тәуелсіздігін және барлық меншік иелеріне әділ қарым-қатынасты қамтамасыз ету үшін жеткілікті болуы тиіс. Байқау кеңесі құрамының кемінде отыз пайызы Байқау кеңесінің тәуелсіз мүшелері болуға тиіс. Байқау кеңесінің тәуелсіз мүшелері қандай да бір материалдық мүдделерден немесе кәсіпорынмен қарым-қатынастардан, оның басқаруынан немесе меншігінен бос болып табылады, олар объективті пайымдаудың жүзеге асырылуына қауіп төндіруі мүмкін. Байқау кеңесінің тәуелсіз мүшелеріне қойылатын талаптар Қазақстан Республикасының заңнамасына және Кәсіпорынның Жарғысына сәйкес белгіленеді. Байқау кеңесінің тәуелсіз мүшелері мүдделер қақтығысы болуы мүмкін мәселелерді талқылауға (қаржылық және қаржылық емес есептілікті дайындау, оларға қатысты мүдделілік бар мәмілелерді



жасау, атқарушы органның құрамына кандидаттарды ұсыну, атқарушы органның мүшелеріне сыйақы белгілеу) белсенді қатысады. Байқау кеңесінің тәуелсіз мүшелерін - аудит, тағайындау және сыйақылар (олар болған жағдайда) мәселелері бойынша Байқау кеңесінің негізгі комитеттерінің төрағалары сайлайды, басқа комитеттерде олар төраға ретінде сайланады. Байқау кеңесінің тәуелсіз мүшесі Тәуелсіздік мәртебесінің ықтимал жоғалуын қадағалайды және осындай жағдайлар болған жағдайда Байқау кеңесінің төрағасын алдын ала хабардар етеді. Байқау кеңесі мүшесінің тәуелсіздігіне әсер ететін мән-жайлар болған жағдайда Байқау кеңесінің төрағасы осы ақпаратты тиісті шешім қабылдау үшін дереу хабардар етеді.

39. Байқау 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 Байқау кеңесі мүшесінің осы Кодекстің ережелерін сақтауға, оның ішінде оларға жүктелген функцияларды орындау үшін жеткілікті уақыт мөлшерін бөлуге, оның қызметі тоқтатылғаннан кейін кәсіпорын туралы ішкі ақпаратты Байқау кеңесі белгілеген мерзімге жария етпеу туралы міндеттемелер және Байқау кеңесінің тәуелсіз мүшелерінің мәртебесі мен функцияларына қойылатын талаптарға негізделген қосымша міндеттемелер көрсетіледі. Шарттарда Байқау кеңесі мүшелерінің жекелеген міндеттерді орындау мерзімдері көзделуі мүмкін.

40. Кәсіпорын қызметінің үздіксіздігін қолдау және Байқау кеңесінің құрамын прогрессивті жаңарту үшін байқау кеңесі мүшелерінің сабақтастық жоспарларының болуын қамтамасыз етеді.

41. Байқау кеңесі Байқау кеңесінің жаңадан сайланған мүшелері үшін лауазымға енгізу бағдарламасын және Байқау кеңесінің әрбір мүшесі үшін кәсіби даму бағдарламасын бекітеді. Байқау кеңесінің хатшысы осы бағдарламаның іске асырылуын қамтамасыз етеді.

42. Алғаш рет сайланған Байқау кеңесінің мүшелері лауазымға тағайындалғаннан кейін лауазымға енгізу бағдарламасын өтеді. Лауазымға енгізу барысында байқау кеңесінің мүшелері өзінің құқықтары мен міндеттерімен, Кәсіпорынның қызметінің негізгі аспектілерімен және құжаттарымен, оның ішінде ең үлкен тәуекелдермен байланысты құжаттармен танысады.

43. Байқау кеңесінің төрағасы байқау кеңесіне жалпы басшылық жасауға жауап береді, Байқау кеңесінің оның негізгі функцияларын толық және тиімді іске асыруын және Байқау кеңесінің мүшелері, кәсіпорынның меншік иесі мен атқарушы органы арасында сындарлы диалог құруды қамтамасыз етеді. Байқау кеңесінің төрағасы ұзақ мерзімді құнның өсуіне және кәсіпорынның тұрақты дамуына бағытталған, ішкі және сыртқы шақыруларға уақтылы және тиісті кәсіби деңгейде жауап бере алатын кәсіби мамандардың бірыңғай тобын құрады. Байқау кеңесі төрағасының рөлін орындау үшін кандидат кәсіби біліктілігімен және тәжірибемен қатар, көшбасшылық, уәждемелеу, әртүрлі көзқарастар мен тәсілдерді түсіну сияқты арнайы дағдыларға ие, даулы жағдайларды шешу дағдыларына ие. Байқау кеңесі төрағасының және кәсіпорынның атқарушы органының функциялары кәсіпорынның жарғысында, кәсіпорынның ішкі құжаттарында бөлінеді және бекітіледі. Атқарушы органның басшысы кәсіпорынның Байқау кеңесінің төрағасы болып сайлана алмайды.

Байқау кеңесі төрағасының негізгі функциялары:

- 1) Байқау кеңесінің отырыстарын жоспарлау және күн тәртібін қалыптастыру;
- 2) Байқау кеңесі мүшелерінің шешімдер қабылдау үшін толық және өзекті ақпаратты уақтылы алуын қамтамасыз ету;
- 3) Байқау кеңесінің назарын стратегиялық мәселелерді қарауға және Байқау кеңесінің қарауына жататын ағымдағы (операциялық) сипаттағы мәселелерді барынша азайтуға шоғырландыруды қамтамасыз ету;

- 4) күн тәртібіндегі мәселелерді жан-жақты және терең қарау, ашық талқылауларды ынталандыру, келісілген шешімдерге қол жеткізу үшін жеткілікті уақыт бөлу арқылы байқау кеңесінің отырыстарын өткізудің нәтижелілігін қамтамасыз ету;
- 5) негізгі стратегиялық шешімдер қабылдау кезінде меншік иесімен тиісті коммуникацияны және өзара іс-қимылды құру;
- 6) Байқау кеңесі мен меншік иесінің қабылдаған шешімдерінің тиісінше орындалуын мониторингілеу мен қадағалауды қамтамасыз ету;
- 7) корпоративтік жанжалдар туындаған жағдайда оларды шешу және ұйымның қызметіне теріс әсерін азайту жөнінде шаралар қабылдау және мұндай жағдайларды өз күшімен шешу мүмкін болмаған жағдайда меншік иесін уақтылы хабардар ету.

### ***3 Параграф. Байқау кеңесі мүшелерінің сыйақысы***

44. Кәсіпорынның Байқау кеңесі мүшелерінің қызметін бағалау Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрінің 2015 жылғы 20 ақпандағы № 115 бұйрығымен бекітілген Байқау кеңесі мүшелерінің қызметін бағалау және Байқау кеңесі мүшелеріне сыйақы төлеу лимитін айқындау қағидаларына сәйкес кәсіпорынның аудиттелген қаржылық есептілігін бекіткеннен кейін алпыс күнтізбелік күн ішінде меншік иесі осы лауазымдағы бір жыл ішіндегі олардың қызметінің қорытындылары бойынша жыл сайын жүргізіледі.
45. Байқау кеңесінің Мүшелеріне сыйақы төлеудің мөлшері мен шарттарын айқындау меншік иесінің айрықша құзыретіне жатады. Кәсіпорынның Байқау кеңесінің Кадрлар және сыйақылар жөніндегі комитеті (бар болса) Байқау кеңесі мүшелерінің сыйақы мөлшері бойынша ұсыныстар енгізеді.
46. Сыйақы мөлшері Байқау кеңесінің мүшелерін тарту, тиімді қызмет, сақтау және уәждеу үшін жеткілікті болуы тиіс.
47. Кәсіпорында Байқау кеңесі мүшелеріне сыйақы берудің транспарентті саясаты болуы тиіс. Байқау кеңесі мүшелерінің сыйақы мөлшері олардың жұмысына және Байқау кеңесі мүшелерінің өз міндеттерін орындау сапасына барабар болуы тиіс.
48. Байқау кеңесі мүшелеріне сыйақы беру шарттары олармен жасалатын шарттарда және кәсіпорынның ішкі құжаттарында көрсетіледі.
49. Мемлекеттік қызметші болып табылатын кәсіпорынның Байқау кеңесінің мүшелеріне, меншік иесінің өкілдеріне, сондай - ақ кәсіпорынның Байқау кеңесінің мүшесіне-кәсіпорынның атқарушы органының басшысына сыйақы төлеу жүргізілмейді.
50. Байқау кеңесінің және кәсіпорынның атқарушы органының мүшелеріне сыйақы беру туралы ақпаратты ашу оларды кәсіпорынның ресми сайтында орналастыру жолымен жүзеге асырылады.

### ***4 Параграф. Байқау кеңесінің комитеті***

51. Байқау кеңесінің жанынан аудит, Стратегиялық жоспарлау, тәуекелдерді басқару, кадрлар мен сыйақылар, сондай-ақ кәсіпорынның ішкі құжаттарында көзделген өзге де мәселелер бойынша мәселелерді қарау құзыретіне кіретін комитеттер құрылуы мүмкін. Инвестициялық шешімдерді қабылдау тиімділігін арттыру мақсатында байқау кеңесі жанындағы комитеттердің бірінің құзыретіне қарауы Байқау кеңесінің құзыретіне кіретін ұйымның инвестициялық қызметіне байланысты мәселелер енгізіледі. Комитеттің сандық құрамы кемінде 3 (үш) адамды құрайды.
51. Комитеттердің болуы Байқау кеңесінің мүшелерін Байқау кеңесінің құзыреті шеңберінде қабылданған шешімдер үшін жауапкершіліктен босатпайды.
52. Комитеттер егжей-тегжейлі талдау жүргізу және неғұрлым маңызды мәселелер шеңбері бойынша ұсыныстар әзірлеу үшін оларды Байқау кеңесінің отырысында қарағанға дейін құрылады. Комитеттер қарайтын мәселелер бойынша түпкілікті шешімді байқау кеңесі құрайды.

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

54. Комитеттің жұмысын ұйымдастыру үшін Комитет кәсіпорын қызметкерлерінің арасынан комитет хатшысы тағайындалады. Комитет хатшысы комитет отырыстарын дайындауды, отырыстарға материалдарды жинауды және жүйелеуді, комитет мүшелеріне және шақырылған тұлғаларға комитет отырыстарын өткізу туралы хабарламаларды уақтылы жіберуді, отырыстардың күн тәртібін, күн тәртібіндегі мәселелер бойынша материалдарды, отырыстарды хаттамалауды, комитет шешімдерінің жобаларын дайындауды, сондай-ақ барлық тиісті материалдарды кейіннен сақтауды қамтамасыз етеді.

55. Байқау кеңесі комитеттер құру туралы шешім қабылдайды, комитеттердің құрамын, мерзімі мен өкілеттіктерін айқындайды. Комитеттер Бақылау кеңесінің комитетте жұмыс істеу үшін кәсіби білімі, біліктілігі мен дағдысы бар мүшелерінен тұрады. Комитеттер құрамын қалыптастыру кезінде әлеуетті мүдделер қақтығысының болуы назарға алынады. Комитеттер төрағалары кәсіби құзыреттермен қатар ұйымдастырушылық және көшбасшылық қасиеттерге, комитет қызметін тиімді ұйымдастыру үшін жақсы коммуникативтік дағдыларға ие. Сарапшы ретінде Байқау кеңесі тиісті білімі бар кәсіпорын қызметкерлерін тарта алады. Байқау кеңесі өзге жеке тұлғаларды сарапшылар ретінде тарту туралы шешім қабылдауға құқылы.

56. Комитеттер қаралатын мәселелердің тізбесі мен отырыстарды өткізу күнін көрсете отырып, байқау кеңесінің жұмыс жоспарымен келісетін өз жұмысының жоспарын (күнтізбелік жыл басталғанға дейін) бекітеді. Комитеттер отырыстарын өткізу кезеңділігі жылына кемінде төрт отырысты құрайды. Комитеттердің отырыстары хаттама ресімделе отырып, күндізгі түрде өткізіледі. Қолайлы жағдай жасау және комитеттердің отырыстарын өткізуге арналған шығындарды қысқарту мақсатында техникалық байланыс құралдары арқылы Комитет мүшелерінің қатысуына жол беріледі.

57. Комитеттер төрағалары өз қызметі туралы есеп дайындайды және жеке отырыста Байқау кеңесі алдында бір жылғы қызметінің қорытындылары туралы есеп береді. Байқау кеңесі жыл ішінде кез келген уақытта комитеттерден Байқау кеңесі белгілеген мерзімде ағымдағы қызмет туралы есеп беруді талап етуге құқылы.

### ***5 Параграф. Стратегиялық жоспарлау жөніндегі Комитет***

58. Стратегиялық жоспарлау жөніндегі комитеттің төрағасы Байқау кеңесі мүшелерінің арасынан өз өкілеттіктерін орындау мерзіміне Байқау кеңесінің бірінші отырыстарының бірінде сайланады. Сайлау туралы шешім Байқау кеңесі мүшелерінің жалпы санының жай көпшілік даусымен қабылданады.

59. Стратегиялық жоспарлау жөніндегі комитет өз қызметін тиісті ұйымдастыру үшін тиісті тәжірибесі мен құзыреті бар сарапшыларды тартуға құқылы. Байқау кеңесінің мүшелері болып табылмайтын комитет мүшелерін, комитет төрағасының ұсынысы бойынша байқау кеңесі тағайындайды.

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

## **6 Параграф. Аудит жөніндегі Комитет**

61. Аудит жөніндегі комитеттің құрамына бухгалтерлік есеп және аудит, тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау саласында білімі мен практикалық тәжірибесі бар Бақылау кеңесінің тәуелсіз мүшелері кіреді. Аудит жөніндегі комитеттің төрағасы Байқау кеңесінің тәуелсіз мүшесі болып табылады. Аудит жөніндегі Комитеттің функциялары ішкі және сыртқы аудит, қаржылық есептілік, ішкі бақылау және тәуекелдерді басқару, Қазақстан Республикасының заңнамасын, ішкі құжаттарды сақтау мәселелерін және Байқау кеңесінің тапсырмасы бойынша өзге де мәселелерді қамтиды.

62. Аудит жөніндегі Комитет кәсіпорынның аудиторларына кандидаттарды бағалайды, сондай-ақ қадағалау Кеңесіне ұсынар алдында аудиторлық ұйымның қорытындысын алдын ала талдайды.

63. Тәуелсіз болып табылмайтын байқау кеңесінің мүшесі, егер байқау кеңесі ерекшелік ретінде осы тұлғаның аудит жөніндегі Комитетте мүшелігі кәсіпорынның мүдделеріне жауап береді және тиісті негіздемелерді ұсыну деп шешсе, комитет құрамына сайланады.

## **7 Параграф. Кадрлар және сыйақылар жөніндегі Комитет**

64. Кадрлар және сыйақылар жөніндегі комитеттің құрамына комитет мүшелерінің пайымдауына, объективті және тәуелсіз шешімдер әзірлеу және мүдделі тұлғалардың, атқарушы органның, қызметкерлердің және өзге де тұлғалардың ықпалына жол бермеу мақсатында байқау кеңесінің тәуелсіз мүшелерінің көпшілігі кіреді.

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

66. Кадрлар және сыйақылар жөніндегі Комитет кәсіпорынның сыйақы саласындағы саясатын әзірлейді, байқау кеңесі мүшелерінің және топ-менеджерлердің қызметіне тұрақты баға береді.

67. Комитеттің функциялары тағайындау (сайлау), уәждемелік НТК қою, атқарушы органның қызметін бағалау, сыйақы және сабақтастықты жоспарлау мәселелерін, байқау кеңесінің хатшысын және ішкі аудит қызметінің қызметкерлерін тағайындау және сыйақы беру мәселелерін, сондай-ақ меншік иесі осындай өкілеттіктер берген жағдайда, байқау кеңесінің құрамына қатысты көрсетілген мәселелерді қарауға қатысуды қамтиды. Бұл жағдайда Кадрлар және сыйақылар жөніндегі комитет мүшелері мүдделер қақтығысына байланысты жағдайдың туындауына жол бермейді және өзі тағайындалған және/немесе сыйақы мәселелерін қарау кезінде қатыспайды.

## **8 Параграф. Байқау кеңесінің қызметін ұйымдастыру**

68. Байқау кеңесінің қызметі тиімділік, белсенділік, адалдық, шыншылдық және жауапкершілік қағидаттарына негізделеді.

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

70. Байқау кеңесі Байқау кеңесінің отырыстарын дайындау және өткізу бойынша кәсіпорынның құжаттарында белгіленген рәсімдерді сақтайды.

71. Байқау кеңесінің отырыстары қаралатын мәселелердің тізбесі мен отырыстарды өткізу кестесін қамтитын күнтізбелік жыл басталғанға дейін байқау кеңесі бекітетін жұмыс жоспарына сәйкес өткізіледі.

72. Байқау кеңесі мен оның комитеттерінің отырыстарын өткізу күндізгі немесе сырттай дауыс беру нысандары арқылы жүзеге асырылады. Байқау кеңесіне сырттай дауыс беру нысанындағы отырыстардың санын қысқарту ұсынылады.

73. Байқау кеңесінің отырыстарында стратегиялық сипаттағы мәселелер бойынша шешімдерді қарау және қабылдау тек дауыс берудің күндізгі нысаны бар ғана жүзеге асырылады.
74. Егер байқау кеңесі мүшелері (байқау кеңесі мүшелерінің жалпы санының 30% - нан аспайтын) байқау кеңесінің отырысына жеке қатысуға мүмкіндігі болмаса, байқау кеңесі мен оның комитеттерінің отырысы екі нысанға үйлесуіп өткізілуі мүмкін.
75. Байқау кеңесінің жоқ мүшесі техникалық байланыс құралдарын пайдалана отырып, қаралатын мәселелерді талқылауға қатыса алады және өз пікірін жазбаша нысанда бере алады.
76. Байқау кеңесінің отырыстарын өткізу кезеңділігі жылына кемінде төрт отырысты құрайды.
77. Уақытында және сапалы шешімдерді мұқият және толыққанды талқылауды және қабылдауды қамтамасыз ету үшін, отырыстар бір жылға біркелкі бөлінеді.
78. Байқау кеңесінің отырыстарына материалдар кемінде он жұмыс күнінен бұрын жіберіледі.
79. Маңызды мәселелердің тізбесі, оның ішінде даму жоспарын, атқарушы орган үшін НТК, жылдық есепті қамтиды.
80. Байқау кеңесі отырысының күн тәртібіне материалдар мерзімдерін бұза отырып ұсынылған мәселелер енгізілмейді. Күн тәртібіне мәселелерді мерзімдерді бұза отырып енгізген жағдайда байқау кеңесінің төрағасына осы қажеттіліктің толық негіздемесі ұсынылады. Күн тәртібіне мерзімдерді бұза отырып, мәселелерді енгізуге байланысты мән-жай байқау кеңесі хатшысының қызметін бағалау кезінде ескеріледі.
81. Байқау кеңесі толық, шынайы және сапалы ақпарат негізінде шешімдер қабылдайды. Бақылау кеңесінің тиімді және уақтылы шешімдер қабылдауы үшін мынадай шарттардың сақталуы қамтамасыз етіледі:
- 1) байқау кеңесіне ұсынылатын материалдардан, ақпараттардың, құжаттардың сапасының жоғары болуы (оның ішінде қажет болған жағдайда, байқау кеңесі мүшелерінің тілді менгеруіне байланысты басқа тілдерге аудару);
  - 2) қажет болған жағдайда сарапшылардың (ішкі және сыртқы) пікірін алу. Сарапшыларды тарту қабылданған шешім үшін бақылау кеңесінен жауапкершілікті алып тастамайды;
  - 3) байқау кеңесінде маңызды және күрделі мәселелерді талқылауға бөлінетін уақыт;
  - 4) мәселелерді уақытымен қарау;
  - 5) әрі қарай жұмыс жоспары мен шешімдер қарастырылады, жауапты тұлғалар мен мерзімі көрсетіледі.
82. Байқау кеңесі шешімдерінің сапасына келесі факторлар кері әсер етеді:
- 1) Байқау кеңесінің бір немесе бірнеше мүшесінің отырыста үстемдігі, бұл байқау кеңесінің басқа мүшелерінің талқылауға толыққанды қатысуын шектеуі мүмкін;
  - 2) тәуекелдерге формальды қатынас;
  - 3) жеке мүдделерді қудалау және төмен этикалық стандарттар;
  - 4) байқау кеңесінің отырысында нақты және белсенді талқылаусыз шешім қабылдау;
  - 5) ымырасыз позиция (икемділіктің болмауы) немесе дамуға ұмтылудың болмауы (ағымдағы жағдаймен қанағаттану);
  - 6) әлсіз ұйымдастыру мәдениеті;
  - 7) ақпараттардың және/немесе талдаулардың жетіспеушілігі.
83. Байқау кеңесінің мүшелері шешім қабылдау үшін қажетті күн тәртібіндегі мәселелер бойынша қосымша ақпаратты сұрай алады.
84. Байқау кеңесінің әрбір мүшесі құрамына кіретін Байқау кеңесі мен комитеттің отырыстарына қатысады. Байқау кеңесі туралы ережеде айтылған ерекше жағдайларда ғана, осы нормадан ауытқуға жол беріледі.
85. Егер кәсіпорынның байқау кеңесінің барлық мүшелері оның өткізілетін уақыты мен орны туралы хабарланса және отырысқа кәсіпорынның байқау кеңесі мүшелерінің

жартысынан астамы қатысса, байқау кеңесінің отырысы заңды, ал кворум шарттары сақталған болып табылады.

86. Сондай-ақ кворумды және күн тәртібіндегі мәселелер бойынша дауыс беру нәтижелерін анықтау кезінде байқау кеңесінің отырысында жоқ кәсіпорынның байқау кеңесі мүшесінің жазбаша пікірі ескеріледі.

87. Егер Қазақстан Республикасының заңнамасында, кәсіпорынның жарғысында немесе оның байқау кеңесінің отырыстарын шақыру және өткізу тәртібін айқындайтын ішкі құжаттарында өзгеше көзделмесе, байқау кеңесінің отырысындағы шешімдер отырысқа қатысатын байқау кеңесі мүшелерінің көпшілік даусымен қабылданады.

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

89. Кәсіпорынның Байқау кеңесі шешім қабылдаған кезде байқау кеңесі мүшелерінің дауыстары тең болған жағдайда шешуші дауыс құқығы кәсіпорынның Байқау кеңесінің төрағасына тиесілі болады.

90. Байқау кеңесінің қарауына шығарылған мәселе бойынша мүдделілігі бар Байқау кеңесінің мүшесі осы мәселе бойынша талқылауға және дауыс беруге қатыспайды, бұл туралы Байқау кеңесі отырысының хаттамасында тиісті жазба жасалады.

91. Байқау кеңесі бұрын қабылданған шешімдерге тексеру жүргізе алады. Шешім және оны қабылдау процесі талдауға жатады. Бұрын қабылданған шешімдерді тексеру байқау кеңесі өз қызметін бағалауды жүргізген кезде жүргізіледі.

### ***9 Параграф. Байқау кеңесінің қызметін бағалау***

92. Байқау кеңесі мен Байқау кеңесінің мүшелері жыл сайынғы негізде бағаланады. Бұл ретте, үш жылда кемінде бір рет бағалау тәуелсіз кәсіби ұйымды тарта отырып жүргізіледі.

93. Бағалау Байқау кеңесінің және оның әрбір мүшелерінің ұзақ мерзімді құнының өсуіне және кәсіпорынның тұрақты дамуына қосқан үлесін анықтауға, сондай-ақ бағыттарды анықтауға және жақсарту үшін шаралар ұсынуға мүмкіндік береді. Бағалау нәтижелері байқау кеңесі мүшелерінің өкілеттігін қайта сайлау немесе мерзімінен бұрын тоқтату кезінде назарға алынады.

94. Бағалау Байқау кеңесінің және оның жеке мүшелерінің кәсібилігін арттырудың негізгі құралдарының бірі болып табылады.

95. Бағалау жүйелілік, кешенділік, үздіксіздік, шынайылық, құпиялылық сияқты қағидаттар бойынша жүзеге асырылады.

96. Байқау кеңесінің және Байқау кеңесі мүшелерінің қызметіне бағалау жүргізу процесі, мерзімі және тәртібі кәсіпорынның ішкі құжаттарымен регламенттелуі мүмкін.

97. Бағалау, оның ішінде келесі мәселелерді қарауды қамтиды:

- 1) кәсіпорын алдында тұрған міндеттер контекстінде байқау кеңесі құрамының оңтайлылығы (дағдылар, тәжірибе теңгерімі, құрамның әртүрлілігі, объективтілігі);
- 2) кәсіпорынның пайымының, негізгі міндеттерінің, проблемалары мен құндылықтарының айқындығы;
- 3) сабақтастық және даму жоспарлары;
- 4) Байқау кеңесінің Бірыңғай орган ретінде жұмыс істеуі, Байқау кеңесі мен атқарушы органның кәсіпорын қызметіндегі рөлі;
- 5) Байқау кеңесінің кәсіпорынның атқарушы органымен және лауазымды тұлғаларымен өзара іс-қимылының тиімділігі;
- 6) Байқау кеңесі мүшелерінің әрқайсысының тиімділігі;

- 7) Байқау кеңесі комитеттері қызметінің тиімділігі және олардың байқау кеңесімен, атқарушы органмен өзара іс-қимылы;
  - 8) Байқау кеңесіне ұсынылатын ақпарат пен құжаттардың сапасы;
  - 9) Байқау кеңесінде, комитеттердегі талқылаулардың сапасы;
  - 10) Байқау кеңесі хатшысының қызметінің тиімділігі;
  - 11) үдерістер мен құзыреттердің айқындығы;
  - 12) тәуекелдерді анықтау және бағалау процесі;
98. Бағалауды кадрлар және сыйақылар жөніндегі комитеттің тиісті бағасын ескере отырып (бар болған жағдайда) жыл сайынғы негізде байқау кеңесі жүргізеді. Бағалау тәсілдері өзін-өзі бағалау немесе бағалау сапасын арттыру үшін тәуелсіз консультантты тарту болып табылады. Тәуелсіз сыртқы кеңесші емінде үш жылда бір рет тартылады.
99. Бағалау нәтижелері меншік иесі үшін байқау кеңесінің барлық құрамын немесе оның жекелеген мүшесін қайта сайлау, Байқау кеңесінің құрамын және Байқау кеңесінің Мүшелеріне сыйақы мөлшерін қайта қарау үшін негіз болып табылады. Байқау кеңесінің жекелеген мүшелері қызметінің нәтижелерінде елеулі кемшіліктер болған жағдайда Байқау кеңесінің төрағасы консультациялар өткізеді.
100. Байқау кеңесі жыл сайынғы жылдық есепте байқау кеңесіне бағалау жүргізу тәсілін және оның нәтижелері бойынша қабылданған шараларды көрсетеді.

#### ***10 Параграф. Кәсіпорынның Байқау кеңесінің хатшысы***

101. Байқау кеңесінің қызметін тиімді ұйымдастыру және атқарушы органның байқау кеңесімен өзара іс-қимылы мақсатында байқау кеңесінің хатшысы тағайындалады.
102. Байқау кеңесінің хатшысын тағайындау, өкілеттік мерзімін белгілеу, өкілеттігін мерзімінен бұрын тоқтату, сондай-ақ лауазымдық жалақы мөлшерін және сыйақы шарттарын айқындау Байқау кеңесінің құзыретіне жатады.
103. Байқау кеңесінің хатшысы өз міндеттерін тұрақты негізде толық жұмыс күні режимінде орындайды. Байқау кеңесінің хатшысы біліктілігі бар, 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 хабарлайды.
104. Байқау кеңесінің хатшысы отырыстарды өткізу және Байқау кеңесінің шешімдер қабылдау рәсімінің тиісінше сақталуын қамтамасыз етуге жауапты болады.
105. Байқау кеңесінің хатшысы сондай-ақ осы Кодекстің қағидаттары мен ережелерін сақтау туралы есепті дайындауды жүзеге асырады, ол кәсіпорынның жылдық есебінің құрамына енгізіледі. Осы есепте тиісті түсініктемелерді келтіре отырып, Кодекстің сақталмаған қағидаттары мен ережелерінің тізбесі көрсетіледі.
106. Корпоративтік басқару саласындағы үздік әлемдік практикаға мониторинг жүргізеді және кәсіпорында корпоративтік басқару практикасын жетілдіру бойынша ұсыныстар енгізеді.
107. Байқау кеңесінің хатшысы кәсіпорын органдары арасында ақпарат алмасуды уақтылы қамтамасыз етуге, сондай-ақ Байқау кеңесінің мүшелерін қызметке енгізу процесіне жәрдем көрсетуге тиіс.
108. Байқау кеңесінің хатшысы Байқау кеңесінің барлық мүшелері үшін корпоративтік басқарудың барлық мәселелері бойынша консультациялар өткізуді ұйымдастыру бойынша жауапты болып табылады.
109. Байқау кеңесі хатшысының мәртебесі, функциялары мен міндеттері Жарғыда, осы Кодексте, Байқау кеңесі бекітетін Байқау кеңесінің хатшысы туралы ережеде және кәсіпорынның басқа да ішкі құжаттарында айқындалады.
110. Мүдделер қақтығысымен жағдай туындаған жағдайда, Байқау кеңесінің хатшысы осы ақпаратты Байқау кеңесі төрағасының назарына жеткізеді.

111. Байқау 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, бақылаушы тұлғамен не кәсіпорынның атқарушы органымен байланысты кәсіпорынға аффилиирленуінің болмауы бар тұлға тағайындалады.

112. Отырыстарды дайындау және өткізу тиімділігін арттыру мақсатында байқау кеңесі Байқау кеңесінің мүшелеріне ұсынылған материалдардың толықтығы мен пайдалылығы кезең-кезеңімен талқыланады. Осы талқылаулардың нәтижелері Байқау кеңесі хатшысы қызметінің тиімділігін бағалау үшін негіз болады.

### ***11 Параграф. Кәсіпорын Омбудсмені***

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

114. Омбудсмен кәсіпорынның Бақылау кеңесінің шешімімен тағайындалады және әр екі жыл сайын қайта сайлануға жатады. Омбудсменнің рөлі өзіне жүгінген қызметкерлерге, еңбек дауларының, жанжалдың қатысушыларына консультация беру және Қазақстан Республикасы заңнамасының нормаларын сақтауды (оның ішінде, құпиялылықты сақтауды) ескере отырып, өзара қолайлы, сындарлы және іске асырылатын шешімдерді әзірлеуге жәрдемдесу, қызметкерлердің де, сондай-ақ кәсіпорынның да проблемалық әлеуметтік-еңбек мәселелерін шешуге жәрдем көрсету болып табылады.

115. Омбудсмен кәсіпорынның тиісті органдары мен лауазымды тұлғаларының қарауына жүйелік сипаттағы және тиісті шешімдер (кешенді шаралар) қабылдауды талап ететін, ол анықтаған проблемалық мәселелерді шығарады, оларды шешу үшін сындарлы ұсыныстар береді.

116. Омбудсмен жылына кемінде бір рет кадрлар және сыйақылар жөніндегі комитетке және кәсіпорынның қадағалау кеңесінің Аудит жөніндегі комитетіне жүргізілген жұмыстың нәтижелері туралы есеп береді, олар оның қызметінің нәтижелерін бағалайды.

117. Кәсіпорынның байқау кеңесі омбудсмен қызметінің нәтижелерін бағалайды және омбудсмен қызметін атқаратын адамның өкілеттігін ұзарту немесе тоқтату туралы шешім қабылдайды.

### ***12 Параграф. Кәсіпорынның бақылау кеңесі жанындағы ішкі аудит қызметі***

118. Қаржы-шаруашылық қызмет тиімділігінің мониторингін жүзеге асыру үшін жеке құрылымдық бөлімше - ішкі аудит қызметі құрылуы мүмкін.

119. Кәсіпорынның Байқау 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 қызметі қызметкерлерінің еңбегіне ақы төлеу мен сыйлықақы беру мөлшері мен шарттарын айқындайды.

120. Ішкі аудит қызметінің қызметкерлері Байқау кеңесінің және кәсіпорынның атқарушы органының құрамына сайлана алмайды.

121. 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.

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



123. Ішкі аудит қызметі туралы ережеде анықталғандар мен бекітілгендер:

- 1) халықаралық ішкі аудиторлар институты (The Institute of Internal Auditors) ережелері мен ұстанымдарының принципі ;
- 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 басшысына және 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 байқау кеңесімен және атқарушы органымен өзара іс-қимыл жасау және аудит жөніндегі комитетке және кәсіпорынның байқау кеңесіне есеп беру тәртібі.

124. Ішкі аудит қызметі туралы ережеде сондай-ақ мынадай міндеттер мен функциялар көзделеді:

- 1) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін жетілдіру, корпоративтік басқару бойынша рәсімдер мен іс-шаралардың орындалуын әзірлеуге және мониторингілеуге атқарушы органға және кәсіпорын қызметкерлеріне жәрдемдесу;
- 2) Кәсіпорынның сыртқы аудиторымен, сондай-ақ тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау және корпоративтік басқару саласында консультация беру бойынша қызметтер көрсететін тұлғалармен қызметті үйлестіру;
- 3) бақылау кеңесі мен аудит жөніндегі комитетке (ол болған кезде) ішкі аудит бөлімшесі қызметінің нәтижелері және жылдық аудиторлық жоспардың орындалуы туралы тоқсан сайынғы және жылдық есептерді (оның ішінде анықталған кемшіліктерді жою жөніндегі іс-шараларды орындаудың елеулі тәуекелдері, кемшіліктері, нәтижелері және тиімділігі туралы ақпаратты, тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау және корпоративтік басқару жүйесінің нақты жай-күйін, сенімділігі мен тиімділігін бағалау нәтижелерін қамтитын) дайындау және ұсыну);
- 4) кәсіпорынның атқарушы органының және оның қызметкерлерінің инсайдерлік ақпаратқа және сыбайлас жемқорлыққа қарсы күреске қатысты Қазақстан Республикасы заңнамасының және ішкі құжаттардың ережелерін сақтауын, этикалық талаптардың сақталуын тексеру;
- 5) сыртқы аудитордың ұсынымдарының орындалуына мониторингті жүзеге асыру;
- 6) Бақылау кеңесіне, атқарушы органға, құрылымдық бөлімшелерге 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 консультациялар беру.

125. Ішкі аудит қызметі, оның басшысы мен қызметкерлері қызметінің тиімділігін бағалауды байқау кеңесі ішкі аудит қызметінің есептерін қарау, жылдық аудиторлық жоспарды орындау мерзімдерін сақтау және есептілікті ұсыну, есептердің ішкі аудит қызметінің стандарттары мен ішкі нормативтік құжаттарының талаптарына сәйкестігін бағалау негізінде жүзеге асырады.

### **13Параграф. Коллегиалдық атқарушы орган. Басқарма**

125. Кәсіпорынның ағымдағы қызметін басқаруды Басқарма жүзеге асырады.

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

127. Басқарма төрағасының ұйымдастырушылық қабілеті бар, сондай-ақ меншік иесімен сындарлы диалог құруға, байқау кеңесімен, қызметкерлер және басқа да мүдделі тараптармен белсенді өзара іс-қимылда жұмыс істеуге.

128. Басқарма Төрағасы (атқарушы органның басшысы) Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрінің 2015 жылғы 2 ақпандағы № 70 бұйрығымен бекітілген мемлекеттік кәсіпорынның басшысын тағайындау және аттестаттау, сондай-ақ оның кандидатурасын келісу қағидаларына сәйкес конкурстық рәсімдерден өткеннен кейін кәсіпорынның байқау кеңесінің мүшелерімен келісілген ұсыным негізінде тағайындалады.

129. Басқарма мүшелері (басшының орынбасарлары) кәсіпорынның байқау кеңесінің мүшелерімен келісілген басқарма төрағасының ұсынуы бойынша қызметке тағайындалады және босатылады.

130. Басқарма байқау кеңесіне есеп береді және кәсіпорынның күнделікті қызметіне басшылықты жүзеге асырады, даму жоспары мен байқау кеңесі қабылдаған шешімдердің іске асырылуына жауапты болады.

131. Байқау 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 анықтау процесінде кәсіпорынның байқау кеңесінің кадрлар және сыйақылар жөніндегі комитеті (ол болған жағдайда) маңызды рөл атқарады.

132. Басқарма құрамына сайлауға кандидаттар бойынша ұсыныстарды қадағалау кеңесінің кадрлар және сыйақылар жөніндегі комитетінің (ол болған жағдайда) қарауына басқарма төрағасы енгізеді. Байқау кеңесі басқарма төрағасы басқарма құрамына сол бір бос лауазымға екінші рет ұсынған кандидатты қабылдамаған жағдайда, осы бос лауазымға кандидат бойынша ұсыныс енгізу құқығы байқау кеңесіне ауысады.

133. Кәсіпорынның басқарма төрағасы мен мүшесі үш жылға дейінгі мерзімге сайланады. Басқарма Төрағасы мен мүшелерінің өкілеттік мерзімі басқарманың өкілеттік мерзімімен сәйкес келеді.

135. Кәсіпорын басқармасының төрағасы мен мүшелеріне тағайындау және сыйақы беру процестерінің ашықтығын арттыру үшін байқау кеңесі кәсіпорын басқармасының төрағасы мен мүшелерін тағайындау, сыйақылар, бағалау және сабақтастық жөніндегі ережелерді бекітеді және қатаң сақтайды.

136. Басқарма қадағалау кеңесінің басшылығымен кәсіпорынды дамыту жоспарын әзірлейді.

*Басқарма қамтамасыз етеді:*

- 1) Қазақстан Республикасы заңнамасының нормаларына, кәсіпорынның жарғысы мен ішкі құжаттарының, байқау кеңесінің нормаларына сәйкес қызметті жүзеге асыруға;
- 2) тәуекелдерді тиісті басқару және ішкі бақылау;
- 3) байқау кеңесін іске үшін ресурстар бөлуге;
- 4) кәсіпорын қызметкерлерінің еңбек қауіпсіздігін;
- 5) кәсіпорын қызметкерлерінің қызығушылық пен ниеттестік атмосферасын құру, корпоративтік мәдениетті дамыту.

137. Байқау кеңесі кәсіпорын басқармасының қызметіне бақылауды жүзеге асырады. Бақылау Басқарманың бақылау кеңесіне тұрақты есеп беру және басқарманың орта мерзімді даму жоспарларын орындау және қол жеткізілген нәтижелер мәселелері бойынша тоқсанына бір реттен кем емес тыңдау арқылы іске асырылуы мүмкін.

138. Басқарма күндізгі отырыстар өткізеді және даму жоспарын, Бақылау кеңесін және операциялық қызметті іске асыру мәселелерін талқылайды. Басқарма отырыстары тұрақты негізде өткізіледі. Сырттай отырыстарды өткізу жағдайлары шектеулі және кәсіпорынның жарғысы мен ішкі құжаттарында анықталған.

139. Басқарма күнтізбелік жыл басталғанға дейін мәселелер тізбесімен бірге алдағы жылға арналған жұмыс жоспарын қалыптастырады. Басқарма мүшелері тиісті сападағы қарауға арналған материалдармен алдын ала қамтамасыз етіледі. Даму жоспарлары,

инвестициялық жобалар, тәуекелдерді басқару сияқты мәселелерді қарау кезінде бірнеше отырыс өткізуге жол беріледі. Әрбір мәселені қарау кезінде жеке талқылау шешім қабылдауға/қабылданбауға және олардың кәсіпорынның құны мен тұрақты дамуына әсер етуіне байланысты тәуекелдерге арналады. Басқарманың бастамасы бойынша Байқау кеңесінің қарауына шығарылатын барлық мәселелерді басқарма алдын ала қарайды және мақұлдайды.

140. Басқарма Төрағасы мен мүшелері мүдделер қақтығысында жағдайдың туындауына жол бермейді. Мүдделер қақтығысы туындаған кезде олар бұл туралы байқау кеңесін не басқарма басшысын алдын ала хабардар етеді, оны жазбаша тіркеп, мәселе бойынша шешім қабылдауға қатыспайды.

141. Басқарма Төрағасы мен мүшелері Байқау кеңесінің мақұлдауымен ғана басқа ұйымдарда қызмет атқара алады. Басқарма Төрағасы басқа заңды тұлғаның атқарушы органының басшысы қызметін атқармайды.

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

143. Ұйымдастыру құрылымы:

1) шешім қабылдаудағы тиімділігі;

2) кәсіпорынның өнімділігін ұлғайту;

3) шешім қабылдаудың жеделдігі;

4) ұйымдастырушылық икемділіктерді қарастырады.

144. Кәсіпорынның бос орындарына кандидаттарды іріктеу ашық және ашық конкурстық рәсімдер негізінде жүзеге асырылады. Кәсіпорын қызметкерлерін мансаптық жылжыту, материалдық ынталандыру меритократия қағидаттарына сәйкес білім деңгейін, құзыреттілікті, жұмыс тәжірибесін және қойылған міндеттерге қол жеткізуді ескере отырып жүзеге асырылады. Кәсіпорында кадр резерві қызметкерлерінің пулы құрылады, одан кейін орта және жоғары менеджменттің басшылық лауазымдарына тағайындау жүргізілуі мүмкін. Қызметкерлер жыл сайын бағалаудан өтіп тұрады.

145. Кадрларды іріктеу рәсімдері келесі талаптар бойынша іске асырылады :

- бәсекелестіктің артуына және кәсібилік пен құзыреттілік талаптарына жауап беретін лайықты үміткерлерді іріктеуге ықпал ететін мүмкіндіктер теңдігінің принципін қамтамасыз ете отырып, адамдардың кең тобы үшін лауазымдарға орналасу үшін ашық және шектеулердің болмауы;

- кадрларды бейтарап таңдау және протекционизмнің, қабылдаудың патронаждық жүйесінің толық болмауы (адалдық, этникалық тиістілік, туыстық байланыстар және жеке Достық қағидаты бойынша);

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

146. Кәсіпорын басқармасының төрағасы мен мүшелері Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен өзінің 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 атқаратын адамдар мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілетті адамдарға теңестіріледі.

#### **14 Параграф. Жеке-дара атқарушы орган. Кәсіпорын Басшысы**

147. Кәсіпорын басшысы Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрінің 2015 жылғы 2 ақпандағы № 70 бұйрығымен бекітілген мемлекеттік кәсіпорын басшысын аттестаттау, сондай-ақ оның кандидатурасын келісу қағидаларына сәйкес, конкурстық

рәсімдерден өткеннен кейін, кәсіпорынның байқау кеңесі мүшелерімен келісілген негізінде ұсынылуы керек.

148. Басшының орынбасарлары атқарушы орган басшысының, кәсіпорынның байқау кеңесінің мүшелерімен келісілген ұсынысы бойынша қызметке тағайындалады және қызметтен босатылады.

149. Кәсіпорынның басшысы заңнамада және кәсіпорынның жарғысында белгіленген өз құзыретіне сәйкес кәсіпорынның ағымдағы қызметіне басшылықты жүзеге асыратын кәсіпорынның атқарушы органын ұсынады.

150. Кәсіпорын басшысы меншік иесінің және байқау кеңесінің шешімдерін орындауға міндетті.

151. Кәсіпорын басшысы Қазақстан Республикасының заңнамасымен және Жарғымен кәсіпорынның басқа органдарының құзыретіне жатқызылмаған кәсіпорын қызметінің мәселелері бойынша шешім қабылдауға құқылы.

153. Кәсіпорын басшысы Қазақстан Республикасының заңнамасына, кәсіпорынның ішкі құжаттарына сәйкес ақпаратты ашу және кәсіпорын қызметін ақпараттық жарықтандыру бойынша жауапты болады және ішкі (қызметтік) ақпаратты қорғау мен сақтауды қамтамасыз етуге міндетті.

154. Кәсіпорын басшысы меншік иесі мен бақылау кеңесі қойған мақсаттар мен міндеттерді жүзеге асыру үшін қаржылық және адами ресурстарды бөлуге жауапты болады.

155. Кәсіпорын басшысы, оның орынбасарлары лауазымына кандидаттарды іріктеу міндеттері, функциялары, өлшемдері және олардың қызмет тәртібі заңнамамен, Жарғымен, осы Кодекспен және кәсіпорынның ішкі құжаттарымен белгіленеді.

156. Кәсіпорынның басшысы және оның орынбасарлары Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен өзінің 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 атқаратын адамдар мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілетті адамдарға теңестіріледі.

157. Бағалау нәтижелері сыйақы мөлшеріне, көтермелеуге, қайта сайлануға (тағайындауға) немесе өкілеттігін мерзімінен бұрын тоқтатуға әсер етеді.

### ***15 Параграф. Тұрақты даму принципі***

158. Кәсіпорын ұзақ мерзімді құнның өсуіне ұмтыла отырып, мүдделі тараптар мүдделерінің теңгерімін 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 ететін болады.

159. Кәсіпорын ұзақ мерзімді құнның өсуіне ұмтылады, тұрақты дамуды қамтамасыз етеді, мүдделі тараптар мүдделерінің теңгерімін сақтайды. Орнықты даму саласындағы қызмет үздік халықаралық стандарттарға сәйкес келеді.

160. Кәсіпорын өз қызметін жүзеге асыру барысында мүдделі тараптарға әсер етеді немесе мүдделі талаптардың қызығушылығына тап болады.

161. Мүдделі тараптар кәсіпорын қызметіне, атап айтқанда кәсіпорын құнының өсуіне, тұрақты дамуға, беделге және имиджге оң да, теріс әсер ете алады, тәуекелдерді құруы немесе төмендетуі мүмкін. Кәсіпорын мүдделі тараптармен тиісті өзара іс-қимылға маңызды мән береді.

162. Кәсіпорын мүдделі тараптарды анықтау және олармен өзара іс-қимыл кезінде мүдделі тараптармен анықтаудың және өзара іс-қимылдың халықаралық стандарттарын (AA 1000 стандарты, есеп берушілік қағидаттарының стандарты (Accountability Principles Standard 2008 «Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл стандарты» 2011 (AA 2011

рәсімдерден өткеннен кейін, кәсіпорынның байқау кеңесі мүшелерімен келісілген негізінде ұсынылуы керек.

148. Басшының орынбасарлары атқарушы орган басшысының, кәсіпорынның байқау кеңесінің мүшелерімен келісілген ұсынысы бойынша қызметке тағайындалады және қызметтен босатылады.

149. Кәсіпорынның басшысы заңнамада және кәсіпорынның жарғысында белгіленген өз құзыретіне сәйкес кәсіпорынның ағымдағы қызметіне басшылықты жүзеге асыратын кәсіпорынның атқарушы органын ұсынады.

150. Кәсіпорын басшысы меншік иесінің және байқау кеңесінің шешімдерін орындауға міндетті.

151. Кәсіпорын басшысы Қазақстан Республикасының заңнамасымен және Жарғымен кәсіпорынның басқа органдарының құзыретіне жатқызылмаған кәсіпорын қызметінің мәселелері бойынша шешім қабылдауға құқылы.

153. Кәсіпорын басшысы Қазақстан Республикасының заңнамасына, кәсіпорынның ішкі құжаттарына сәйкес ақпаратты ашу және кәсіпорын қызметін ақпараттық жарықтандыру бойынша жауапты болады және ішкі (қызметтік) ақпаратты қорғау мен сақтауды қамтамасыз етуге міндетті.

154. Кәсіпорын басшысы меншік иесі мен бақылау кеңесі қойған мақсаттар мен міндеттерді жүзеге асыру үшін қаржылық және адами ресурстарды бөлуге жауапты болады.

155. Кәсіпорын басшысы, оның орынбасарлары лауазымына кандидаттарды іріктеу міндеттері, функциялары, өлшемдері және олардың қызмет тәртібі заңнамамен, Жарғымен, осы Кодекспен және кәсіпорынның ішкі құжаттарымен белгіленеді.

156. Кәсіпорынның басшысы және оның орынбасарлары Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен өзінің 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 атқаратын адамдар мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілетті адамдарға теңестіріледі.

157. Бағалау нәтижелері сыйақы мөлшеріне, көтермелеуге, қайта сайлануға (тағайындауға) немесе өкілеттігін мерзімінен бұрын тоқтатуға әсер етеді.

### ***15 Параграф. Тұрақты даму принципі***

158. Кәсіпорын ұзақ мерзімді құнның өсуіне ұмтыла отырып, мүдделі тараптар мүдделерінің теңгерімін 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 ететін болады.

159. Кәсіпорын ұзақ мерзімді құнның өсуіне ұмтылады, тұрақты дамуды қамтамасыз етеді, мүдделі тараптар мүдделерінің теңгерімін сақтайды. Орнықты даму саласындағы қызмет үздік халықаралық стандарттарға сәйкес келеді.

160. Кәсіпорын өз қызметін жүзеге асыру барысында мүдделі тараптарға әсер етеді немесе мүдделі талаптардың қызығушылығына тап болады.

161. Мүдделі тараптар кәсіпорын қызметіне, атап айтқанда кәсіпорын құнының өсуіне, тұрақты дамуға, беделге және имиджге оң да, теріс әсер ете алады, тәуекелдерді құруы немесе төмендетуі мүмкін. Кәсіпорын мүдделі тараптармен тиісті өзара іс-қимылға маңызды мән береді.

162. Кәсіпорын мүдделі тараптарды анықтау және олармен өзара іс-қимыл кезінде мүдделі тараптармен анықтаудың және өзара іс-қимылдың халықаралық стандарттарын (AA 1000 стандарты, есеп берушілік 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), GRI (Global Reporting Initiative) осы Кодекстің 1-қосымшасына сәйкес келтірілген.

163. Кәсіпорын мүдделі тараптармен диалог пен ұзақ мерзімді ынтымақтастықты орнату бойынша шаралар қабылдайды.

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

165. Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл әдістері осы Кодекстің 2-қосымшасына сәйкес келтірілген (AA 1000 «Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл стандарты» 2011 (AA 2011 Stakeholder Engagement Standard 12011) нысандарын қамтиды.

166. Кәсіпорын ұзақ мерзімді кезеңде тұрақты даму үшін өзінің экономикалық және әлеуметтік мақсаттарының келісілуін қамтамасыз етеді, оның ішінде меншік иелері мен инвесторлар үшін ұзақ мерзімді құнның өсуін қамтиды. Кәсіпорында тұрақты даму екі құрамнан тұрады: экономикалық және әлеуметтік.

167. Экономикалық құрам кәсіпорынның қызметін ұзақ мерзімді құнның өсуіне, процестердің тиімділігін арттыруға, неғұрлым жетілдірілген технологияларды құру мен дамытудағы инвестициялардың өсуіне, еңбек өнімділігін арттыруға бағыттайды.

168. Әлеуметтік құрам бөлік, әлеуметтік жауапкершілік қағидаттарына бағдарланған, олар өзгелердің қатарында еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз етуді және қызметкерлердің денсаулығын сақтауды, әділ сыйақы беруді және қызметкерлердің құқықтарын құрметтеуді, персоналды жеке дамытуды, персонал үшін әлеуметтік бағдарламаларды іске асыруды, жаңа жұмыс орындарын құруды, демеушілік пен қайырымдылықты қамтиды.

169. Кәсіпорын осы екі аспектілер бойынша өз қызметі мен тәуекелдеріне талдау жүргізеді, сондай-ақ өз қызметі нәтижелерінің мүдделі тараптарға теріс әсерін болдырмауға немесе төмендетуге ұмтылады.

170. GRI 4 халықаралық стандарттары, осы Кодекске 3-қосымшаға сәйкес кәсіпорынның орнықты даму санаттары мен аспектілерін жіктеуді келтіреді.

171. Кәсіпорынға тұрақты даму саласындағы басқару жүйесі құрылады, оның құрамы келесі элементтерді қамтиды:

1) байқау кеңесі, атқарушы орган және қызметкерлер деңгейінде орнықты даму қағидаттарына бейімділік;

2) екі құрамдас бөлік бойынша ішкі және сыртқы жағдайды талдау (экономика және әлеуметтік мәселелер);

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

4) мүдделі тараптардың картасын құру ;

5) орнықты даму саласындағы мақсаттар мен НТК 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 қабылдау процестеріне орнықты дамуды ықпалдастыру шешімдері;

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

8) ұдайы даму саласындағы іс-шараларды тұрақты мониторингілеу және бағалау, мақсаттарға қол жеткізуді бағалау және НТК, түзету шараларын қабылдау, тұрақты жақсартулар мәдениетін енгізу.

172. Кәсіпорынның байқау кеңесі мен атқарушы органы тұрақты даму саласында тиісті жүйені қалыптастыруды және оны енгізуді қамтамасыз етеді.

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

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

- 1) екі негізгі сала бойынша ағымдағы жағдайды талдау жүргізіледі: экономикалық және әлеуметтік. Осы талдауды жүргізу кезінде ақпараттың шынайылығы, уақтылығы және сапасы маңызды болып табылады;
- 2) тұрақты даму саласындағы тәуекелдерді айқындау. Тәуекелдер орнықты дамудың үш бағытына сәйкес бөлінеді, сондай-ақ аралас бағыттарға әсер етуі және басқа да тәуекелдерді қамтуы мүмкін. Тәуекелдерді анықтау үшін кәсіпорынға ішкі және сыртқы әсер ету факторларына талдау жүргізіледі;
- 3) мүдделі тараптарды айқындау және олардың қызметке әсері;
- 4) мақсаттарды, сондай-ақ мүмкіндігінше нысаналы көрсеткіштерді, ұйымның қызметін жақсарту және жетілдіру жөніндегі іс-шараларды екі құрауыш, жауапты тұлғалар, ресурстар және орындау мерзімдері бойынша айқындау;
- 5) мақсатты 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) қалыптасқан жоспарды іске асыру;
- 8) ұдайы мониторингілеу және жиі есеп беру;
- 9) талдау және бағалау, қорытындыларды шығару және түзету және жақсарту шараларын қабылдау.

175. Тұрақты даму:

- 1) басқару жүйесінде;
- 2) стратегиялық даму жоспарында;
- 3) тәуекелдерді басқаруды, жоспарлауды, орта мерзімді (бес жылдық даму жоспары) және қысқа мерзімді (жылдық бюджет) кезеңдерді қоса алғанда, түйінді үдерістер, есептілік, тәуекелдерді басқару, адам ресурстарын басқару, инвестициялар, операциялық қызмет және басқалар, сондай-ақ байқау кеңесі мен атқарушы органнан бастап және қатардағы қызметкерлерді аяқтай отырып, барлық деңгейлерде шешімдер қабылдау процестеріне ықпалдасады.

176. Орнықты даму саласындағы басқару жүйесінде тұрақты даму саласындағы қағидаттарды, стандарттарды және тиісті саясаттарды және жоспарларды іске асыру үшін әрбір орган мен барлық қызметкерлердің рөлі, құзыреті, жауапкершілігі айқындалады және бекітіледі.

177. Кәсіпорынның бақылау кеңесі тұрақты дамудың енгізілуіне стратегиялық басшылықты және бақылауды жүзеге асырады. Кәсіпорынның атқарушы органы тиісті іс-шаралар жоспарын қалыптастырады және оны байқау кеңесінің қарауына енгізеді.

178. Тұрақты даму мәселелерін дайындау мақсатында комитет құрылады немесе осы функциялар тұрақты даму мәселелерін бақылау кеңесі жанындағы жұмыс істеп тұрған комитеттердің бірінің құзыреттері шеңберіне беріледі.

179. Кәсіпорынға тұрақты даму мәселелері бойынша арнайы оқыту және біліктілікті арттыру бағдарламалары енгізілуде. Оқытуды тұрақты дамуды енгізуде тұрақты элемент болып табылады. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары қызметті жүргізу және міндеттерді орындау кезінде мәдениетті, мінез-құлықты өзгерту және тұрақты даму принциптерін түсіну және ұстану негізінде қызметкерлердің тұрақты дамуға тартылуына ықпал етеді.

180. Орнықты даму принциптерін енгізуден түсетін пайда:

- 1) инвестицияларды тарту - инвесторлардың инвестициялық тартымдылығын айқындау кезінде әлемдік тәжірибеде орнықты даму саласындағы тиімділік ескеріледі;
- 2) басқарушылық тиімділікті арттыру және тәуекелдерді азайту - басқарушылық шешімдерді қабылдау процесіне әлеуметтік аспектілерді интеграциялау жоспарлау көкжиегін кеңейтуге және тәуекелдер мен мүмкіндіктердің жан-жақты спектрін ескеруге мүмкіндік береді;

3) тиімділікті арттыру - заманауи технологияларды енгізу өзінің бәсекеге қабілеттілігі мен тиімділігін арттыра отырып, инновациялық өнімдер мен қызметтерді жасауға 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 іскерлік серіктестермен өзара іс-қимыл сапасына оң әсер етеді;

5) ішкі және сыртқы мүдделі тараптар тарапынан ниеттестікті арттыру-тартымды еңбек жағдайларын, кәсіби және мансаптық өсу үшін мүмкіндіктерді жасау перспективалы білікті мамандарды тартуға және ұстап тұруға мүмкіндік береді; мүдделі тараптармен тиімді диалог құру кәсіпорын қызметінің айналасында оң ортаны қалыптастыруға ықпал етеді, бұл клиенттер, меншік иелері, инвесторлар, мемлекеттік органдар, жергілікті халық, қоғамдық ұйымдар тарапынан түсіністік пен қолдау есебінен бизнестің тиімділігін арттыруға ықпал етеді.

181. Тұрақты даму жөніндегі ақпаратты жеке есеп нысанында немесе кәсіпорынның жылдық есебінің құрамында ұсынуға жол беріледі.

182. Орнықты даму жөніндегі есепті дайындау кезінде жалпы қабылданған халықаралық стандарттарды: интеграцияланған есептіліктің халықаралық стандартын (IIRC), орнықты даму саласындағы есептілік жөніндегі нұсқаулықты Global Reporting Initiative (GRI), қызметтің экономикалық және әлеуметтік аспектілерін басқару саласындағы AA1000 Social and Ethical Accountability сериялы стандарттарды басшылыққа алу, сондай-ақ қызметтік, коммерциялық және заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын ақпаратты қорғауды қамтамасыз етуді ескере отырып, оның мүдделі тараптардың мүдделерін басшылыққа алады.

183. Орнықты даму жөніндегі есепті бақылау кеңесі бекітеді және мүдделі тараптардың назарына корпоративтік интернет - ресурста орналастыру және/немесе қағаз тасығышта ұсыну арқылы жеткізіледі.

184. Тұрақты даму саясатын мүдделі тараптардың назарына жеткізу мақсатында кәсіпорынның интернет-ресурсы осы қызмет саласына арналған жеке бөлімді қамтиды.

185. Кәсіпорын әріптестермен тиісті келісім-шарттарға (келісімдерге, шарттарға) орнықты даму қағидаттары мен стандарттарын енгізуді және сақтауды талқылайды.

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

187. Серіктес орнықты даму қағидаттары мен стандарттарын қабылдамаған немесе тиісінше орындамаған жағдайда, осы серіктестің кәсіпорын үшін маңыздылығы және оған ықпал ету шаралары және оны ауыстыру мүмкіндігі бар ма, жоқ па назарға алынады.

### ***16 Параграф. Тәуекелдерді басқару***

188. Кәсіпорында кәсіпорынның өзінің стратегиялық және операциялық мақсаттарына қол жеткізуін қамтамасыз етуге бағытталған және ұйымдастыру саясаттарының, рәсімдерінің, мінез-құлық нормалары мен іс-қимылдарының, бақылау кеңесі мен кәсіпорынның атқарушы органы құрған басқару әдістері мен тетіктерінің жиынтығын білдіретін тәуекелдерді басқару мен ішкі бақылаудың тиімді жұмыс істейтін жүйесі құрылады:

1) кәсіпорын құнының өсуі, пайдалылығы және оларға ілесе жүретін тәуекелдердің арасындағы оңтайлы баланс;

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

3) кәсіпорынның активтерін сақтау және ресурстарын тиімді пайдалану;



4) қаржылық және басқарушылық есептіліктің толықтығы, сенімділігі мен дұрыстығы;  
5) Қазақстан Республикасы заңнамасының және кәсіпорынның ішкі құжаттарының талаптарын сақтау;

6) алаяқтықты болдырмау үшін және негізгі және қосалқы бизнес-процестердің жұмыс істеуін тиімді қолдауды және қызмет нәтижелерін талдауды қамтамасыз ету үшін, тиісті ішкі бақылауды жүзеге асырады.

189. Кәсіпорынның байқау кеңесі осы жүйенің міндеттеріне сүйене отырып, тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін ұйымдастырудың қағидаттары мен тәсілдерін айқындайтын ішкі құжаттарды бекітеді.

190. Кәсіпорында тәуекелдерді басқарудың және ішкі бақылаудың тиімді жүйесін ұйымдастыру қызметкерлердің, менеджменттің, кәсіпорын органдарының шешімдер қабылдаған кезде тәуекел деңгейінің ақылға қонымды және қолайлылығын түсінуін қамтамасыз етуге, тәуекелдерге тез әрекет етуге, негізгі және қосалқы бизнес-процестер мен күнделікті операцияларға бақылауды жүзеге асыруға, сондай-ақ кез келген елеулі кемшіліктер туралы тиісті деңгейдегі басшылықты дереу хабардар етуге қабілетті басқару жүйесін құруға бағытталған.

191. Тәуекелдерді басқарудың және ішкі бақылаудың тиімді жүйесін ұйымдастырудың қарастырылған қағидаттары мен тәсілдері:

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

2) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін әзірлеу, бекіту, қолдану және бағалау процесіндегі тиісті деңгейдің рөлін ескере отырып, шешімдерді қабылдаудың барлық деңгейлерін қамти отырып, тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің ұйымдық құрылымы;

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

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

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

193. Кәсіпорынның әрбір тұлғасы шешім қабылдау кезінде тәуекелдерді тиісінше қарауды қамтамасыз етеді.

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

195. 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 құрылуы мен тиімді жұмыс істеуін, оған бекітілген тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау қағидаттары мен рәсімдерін практикалық іске асыру және үздіксіз жүзеге асыру жолымен қамтамасыз етеді;

3) Байқау 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 үдерістері мен рәсімдерін жетілдіруді қамтамасыз етеді.

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

197. Құрылымдық бөлімшелердің басшылары өздерінің функционалдық міндеттеріне сәйкес кәсіпорын қызметінің өзіне сеніп тапсырылған функционалдық салаларында тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін әзірлеу, құжаттау, енгізу, мониторингілеу және дамыту үшін жауапты болады.

198. Кәсіпорында тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің ұйымдық құрылымы (қызмет ауқымы мен ерекшелігіне байланысты) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау мәселелеріне жауапты құрылымдық бөлімшенің болуын көздейді (немесе осы функциялар ішкі аудит қызметіне жүктелуі мүмкін), оның міндеттеріне ішкі бақылау жатады:

- 1) ішкі бақылау және тәуекелдерді басқару процестерін жалпы үйлестіру;
- 2) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау саласындағы әдістемелік құжаттарды әзірлеу және тәуекелдерді сәйкестендіру, құжаттау, бақылау рәсімдерін енгізу, мониторингілеу және жетілдіру процесінде бизнес-үдерістердің иелері мен қызметкерлерге әдістемелік қолдау көрсету, тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін жетілдіру бойынша іс-шаралар жоспарлары мен тәуекелдерге ден қою бойынша іс-шаралар жоспарларын қалыптастыру, олардың орындалуы бойынша есептер;
- 3) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау саласында қызметкерлерін оқытуды ұйымдастыру;
- 4) тәуекелдер портфелін талдау және тиісті тәуекелдерді басқаруға қатысты ден қою және ресурстарды қайта бөлу стратегиясы бойынша ұсыныстар әзірлеу;
- 5) тәуекелдер бойынша жиынтық есептілікті қалыптастыру;
- 6) құрылымдық бөлімшелердің тәуекелдерді басқару процесіне жедел бақылауды жүзеге асыру;
- 7) кәсіпорынның байқау кеңесін және/немесе атқарушы органын тәуекелдерді басқару жүйесінің мәртебесі, бар қауіп-қатерлер және олардың алдын алу/жою бойынша ұсыныстар туралы дайындау және хабардар ету.

199. 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 жөніндегі функцияларды экономикалық жоспарлауға, корпоративтік қаржыландыруға, қазынашылыққа, инвестициялық шешімдер қабылдауға байланысты функциялармен қоса атқару мүмкін емес. Егер Елеулі мүдделер қақтығысы туындамаса, басқа функцияларды қоса атқаруға жол беріледі.

200. Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесі барлық елеулі тәуекелдерді сәйкестендіру, бағалау және мониторинг рәсімін, сондай-ақ тәуекелдер деңгейін төмендету бойынша уақтылы және барабар шараларды қабылдауды көздейді.

201. Тәуекелдерді басқару рәсімдері жаңа тәуекелдерге жылдам ден қоюды, оларды сәйкестендіруді 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.

202. Байқау кеңесі негізгі тәуекелдерге қатысты тәуекелге тәбеттің жалпы деңгейін және төзімділік деңгейін бекітеді, олар кәсіпорынның ішкі құжаттарымен бекітіледі.

203. Маңызды оқиғалар туындаған жағдайда негізгі тәуекелдер бойынша төзімділік деңгейлері қайта қаралады. Күнделікті қызметте тәуекелдерді шектейтін лимиттер белгіленеді.

204. Кәсіпорында тән тәуекелдерді толық және анық түсіну үшін жыл сайынғы негізде тәуекелдерді сәйкестендіру және бағалау жүргізіледі, олар тәуекелдер тіркелімінде,

тәуекелдер картасында, бақылау кеңесі бекітетін тәуекелдерге ден қою жөніндегі іс-шаралар жоспарында (процестерді жақсарту, азайту стратегиясы) көрсетіледі.

205. Байқау кеңесі тәуекелдер тізбесін қараған кезде оларға стратегиялық міндеттерді іске асыруға шын мәнінде әсер етуі мүмкін тәуекелдерді енгізуді, ал тәуекелдерге ден қою жөніндегі іс-шаралар жоспарын қараған кезде 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.

206. Тәуекелдер бойынша есептер бақылау кеңесінің отырысына тоқсанына кемінде бір рет шығарылады және тиісті түрде толық көлемде талқыланады.

207. Кәсіпорында тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау саласындағы айқын қағидаттар мен тәсілдер, қызметкерлерді және лауазымды тұлғаларды тәуекелдерді басқару жүйесі туралы оқыту тәжірибесі, сондай-ақ құжаттау және ақпаратты лауазымды тұлғалардың назарына уақтылы жеткізу процесі енгізіледі.

208. тәуекелдерді басқару жүйесі және ішкі бақылаумен танысу үшін кәсіпорын жұмысшылары сондай-ақ жұмысқа қабылдау кезінде оқудан өтеді/кіріспе нұсқаулықпен танысады.

209. Осындай оқыту нәтижелері бойынша білімді тестілеу жүргізіледі.

210. Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесі шеңберінде кәсіпорынның кез келген қызметкері мен лауазымды тұлғасы байқау кеңесін, аудит жөніндегі комитетті және ішкі аудит бөлімшесін Қазақстан Республикасының заңнамасын, ішкі рәсімдерді, іскерлік этика кодексін бұзу фактілері туралы ақпараттандырудың қауіпсіз, құпия және қолжетімді тәсілі ұйымдастырылады.

### ***17 Параграф. Аудит және ішкі бақылау***

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

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

213. Аудиторлық есептердің нәтижелері, негізгі табулар мен тиісті ұсынымдар тоқсан сайын байқау кеңесінің қарауына шығарылады.

214. Ішкі аудит қызметі өз қызметін жүзеге асыру кезінде 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.

215. Ішкі бақылау жүйесінің тиімділігін бағалау мыналарды қамтиды:

1) бизнес-үдерістер, жобалар мен құрылымдық бөлімшелер мақсаттарының кәсіпорынның мақсаттарына сәйкестігіне талдау жүргізу, бизнес-үдерістер (қызмет) мен ақпараттық жүйелердің сенімділігі мен тұтастығын, оның ішінде құқыққа қарсы іс-қимылдарға, теріс пайдалануға және 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 нәтижелерін қойылған мақсаттарға сәйкестігін анықтау;

3) қойылған мақсаттарды орындау (қол жеткізу) дәрежесін талдау үшін кәсіпорынның атқарушы органы белгілеген өлшемдердің барабарлығын айқындау ;

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

- 5) басқарудың барлық деңгейлерінде іске асырылатын ішкі бақылау жүйесінің бұзушылықтарын, кемшіліктерін жою және 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 Республикасының заңнамасы, кәсіпорынның жарғысы және ішкі құжаттары талаптарының сақталуын тексеру.

216. Тәуекелдерді басқару жүйесінің тиімділігін бағалау мыналарды қамтиды:

- 1) тәуекелдерді тиімді басқару үшін тәуекелдерді басқару жүйесі элементтерінің жеткіліктілігі мен жетілуін тексеру (мақсаттары мен міндеттері, инфрақұрылым, процестерді ұйымдастыру, нормативтік - әдістемелік қамтамасыз ету, тәуекелдерді басқару жүйесі шеңберінде құрылымдық бөлімшелердің өзара іс-қимылы, есептілік);
- 2) атқарушы органның тәуекелдерді басқарудың барлық деңгейлерінде оның анықтауының толықтығын және оны бағалауының дұрыстығын тексеру;
- 3) осы мақсаттарға бөлінген ресурстарды пайдалану тиімділігін қоса алғанда, тәуекелдерді басқару жөніндегі бақылау рәсімдерінің және өзге де іс-шаралардың тиімділігін тексеру;
- 4) іске асырылған тәуекелдер туралы ақпаратқа талдау жүргізу (ішкі аудиторлық тексеру нәтижелері бойынша анықталған бұзылулар, қойылған мақсаттарға қол жеткізбеу фактілері, сот талқылауы фактілері бойынша).

217. Корпоративтік басқаруды бағалаулар тексерісті қамтиды:

- 1) кәсіпорынның этикалық қағидалары мен корпоративтік құндылықтарын сақтау;
- 2) мақсаттарды қою, оларға қол жеткізуді мониторингілеу және бақылау тәртібі;
- 3) мүдделі тараптармен өзара іс-қимылды қоса алғанда, басқарудың барлық деңгейлерінде нормативтік қамтамасыз ету деңгейі мен ақпараттық өзара іс-қимыл рәсімдері (оның ішінде ішкі бақылау және тәуекелдерді басқару мәселелері бойынша);
- 4) меншік иесінің құқықтарын және мүдделі тараптармен өзара қарым-қатынастардың тиімділігін қамтамасыз ету;
- 5) кәсіпорынның қызметі туралы ақпаратты ашу рәсімдері.

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

219. Сыртқы аудиторды таңдау конкурс негізінде жүзеге асырылады. Іріктеу кезінде кәсіпорынның байқау кеңесінің аудит жөніндегі комитетінің пікірі ескеріледі, оның мүшелері конкурстық комиссияның құрамына енгізіледі.

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

- комиссияның әрбір мүшесінің сыртқы аудитормен қаржылық немесе іскерлік қатынастарының сипаты;
- комиссияның әрбір мүшесінің сыртқы аудитордың өкілдерімен туыстық байланыстарының сипаты;

221. Тартылатын сыртқы аудитор кәсіпорынға, сыртқы аудитордың тәуелсіздігіне қауіп төндіруі мүмкін консультациялық қызметтер көрсетпейді, олар аудиторлық ұйымнан шығарылғаннан екі жылдан кейін, бұрын аудиторлық команданың бұрынғы мүшелерін басшы лауазымдарға қабылдау жағдайларын практикадан өткізбейді.

222. Кәсіпорын тартылатын сыртқы аудитор туралы толық ақпаратты ашуды қамтамасыз етеді.

223. Кәсіпорында сыртқы аудитормен өзара әрекеттесу және таңдау мәселелері регламенттеледі.

224. Мүдделі Тараптар мынадай критерийлерге сәйкес келетін сыртқы аудиторды тарту арқылы кәсіпорынның қаржылық есептілігінің дұрыстығына көз жеткізеді:

- аудиторлық ұйым мамандарының жоғары біліктілік деңгейі;

234. Байқау кеңесі атқарушы органның құзыретіне жататын жекелеген корпоративтік жанжалдарды қарайды.

### **19 Параграф. Мүдделер қақтығысын реттеу**

235. Мүдделер қақтығысы кәсіпорын қызметкерінің жеке мүдделілігі лауазымдық міндеттерін әділ орындауға әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін жағдай ретінде айқындалады.

236. Кәсіпорын қызметкерлері мүдделер қақтығысы туындауы мүмкін жағдайларға, өзіне (немесе өзімен байланысты адамдарға), басқаларға қатысты да жол бермейді.

237. Кәсіпорын қадағалау кеңесінің өз міндеттерін объективті орындауына кедергі келтіретін мүдделер қақтығысын болдырмау және саяси араласуды шектеу үшін кәсіпорынның қадағалау кеңесінің процестеріне оларды болдырмау және реттеу жөніндегі тетіктер енгізеді.

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

### **20 Параграф. Кәсіпорын қызметі туралы ақпаратты ашудың ашықтығы мен объективтілігі принципі**

239. Мүдделі тараптардың мүдделерін сақтау мақсатында кәсіпорындар 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 дұрыс ашады.

240. Кәсіпорында ақпаратты ашу және қорғау қағидаттары мен тәсілдерін, мүдделі тұлғаларға ашылатын ақпарат тізбесін, ақпаратты ашу мерзімдерін, тәртібін, тәсілін, нысанын, олардың функцияларын және міндеттерін көрсете отырып жауапты тұлғалар мен қызметкерлерін, сондай-ақ ақпаратты ашу процестерін реттейтін басқа да ережелерді айқындайтын ішкі құжаттар бекітіледі.

241. Кәсіпорын Қазақстан Республикасының заңнамасына және Кәсіпорынның Жарғысына сәйкес ақпаратты қол жеткізу санатына жатқызу тәртібін, ақпаратты сақтау және пайдалану шарттарын анықтайды.

242. Кәсіпорын коммерциялық және қызметтік құпияны құрайтын ақпаратқа еркін қол жеткізуге құқығы бар тұлғалар тобын анықтайды және оның құпиялылығын қорғау шараларын қабылдайды.

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

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

245. Кәсіпорынның Интернет-ресурсы келесі ақпаратты қамтиды:

- 1) миссиясын, негізгі міндеттерін, қызметтің мақсаттары мен түрлері, меншікті капиталдың түрлері, активтердің мөлшері, таза кіріс, персоналдың саны және кәсіпорынның жылдық есебі туралы ақпаратты қоса алғанда, кәсіпорын туралы жалпы ақпарат;
- 2) даму жоспары (стратегиялық мақсаттар); қызметтің басым бағыттары туралы;
- 3) корпоративтік басқару бөлімдері;

- 4) Кәсіпорын органдарының қызметін реттейтін кәсіпорынның жарғысы мен ішкі құжаттары (Корпоративтік құжаттар және т. б.), комитеттер, Байқау кеңесінің хатшысы;
  - 5) этикалық принциптер туралы;
  - 6) тәуекелдерді басқару туралы;
  - 7) мынадай мәліметтерді қоса алғанда, байқау кеңесінің мүшелері туралы мәліметтер: фотосурет (байқау кеңесі мүшесінің келісімі бойынша), Тегі, Аты, Әкесінің Аты, туған күні, азаматтығы, байқау кеңесі мүшесінің мәртебесі (байқау кеңесінің тәуелсіз мүшесі, меншік иесінің өкілі), байқау кеңесі мүшесінің функцияларын көрсету, оның ішінде байқау кеңесі комитеттеріне мүшелігі немесе байқау кеңесі төрағасының функцияларын орындау, білімі, оның ішінде негізгі және қосымша білімі (білім беру мекемесінің атауы, бітірген жылы, біліктілігі, ), соңғы бес жылдағы жұмыс тәжірибесі, негізгі жұмыс орны және қазіргі уақытта атқаратын басқа да лауазымдары, кәсіби біліктілігі, байқау кеңесіне алғашқы сайланған күні және жұмыс істеп тұрған байқау кеңесіне сайланған күні, оларға тиесілі үлестес ұйымдардағы қатысу үлесі;
  - 8) атқарушы органның мүшелері туралы мынадай мәліметтерді қоса алғанда: 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, кәсіби біліктілігі, қоса атқаратын қызметтері өздеріне тиесілі үлестес ұйымдардағы қатысу үлесі;
  - 9) Байқау кеңесінің жұмыс жоспары, қызметі туралы есеп және корпоративтік басқару бөлімінде басқа ақпарат;
  - 10) финанстық есеп берулер туралы;
  - 11) жылдық есеп беру туралы;
  - 12) ішкі аудит туралы;
  - 13) мемлекеттік қызметтер туралы;
  - 14) сатып алу қызметі туралы, және сатып алу нәтижелерін қоса алғанда, ережелер, хабарландырулар;
  - 15) активтердің құрылымы туралы;
  - 16) корпоративтік оқиғалардың жылдық күнтізбесі туралы;
  - 17) мәміле тараптары, мәміленің елеулі талаптары (мәміле мәні, мәміле бағасы), мәмілені мақұлдау туралы шешім қабылдаған орган туралы мәліметтерді қоса алғанда, жасалуына мүдделілік бар мәмілелер туралы;
  - 18) мәміле тараптары, мәміленің елеулі шарттары (мәміле мәні, мәміле бағасы), мәмілені мақұлдау туралы шешім қабылдаған орган туралы мәліметтерді қоса алғанда, ірі мәмілелер туралы;
  - 19) орнықты даму саласындағы қызмет туралы;
  - 20) жаңалықтар мен баспасөз релиздері туралы.
246. Кәсіпорын осы Кодекстің ережелеріне және ақпаратты ашу тәжірибесіне сәйкес жылдық есепті дайындайды.
247. Жылдық есеп байқау кеңесімен бекітіледі.
248. Жылдық есеп құрылымдық құжат болып табылады және (өажет болған жағдайда) қазақ, орыс және ағылшын тілдерінде шығады.
249. Жылдық есеп интернет-ресурсқа дайындалып шығарылады.
250. Жылдық есептің мазмұнына қойылатын талаптар келесі ақпараттың болуын болжайды:
- 1) кәсіпорынның байқау кеңесі төрағасының үндеуі ;
  - 2) атқарушы орган басшысының үндеуі;
  - 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) қаржылық және операциялық қызметтің бір жылдағы нәтижелерінің есебі: қойылған міндеттерге қатысты қызметке шолу және талдау; қызметтің операциялық және қаржылық көрсеткіштері; негізгі елеулі оқиғалар мен жетістіктер; Елеулі мәмілелер туралы ақпарат; мемлекеттен алынатын/алынған кепілдіктерді және кәсіпорын қабылдаған мемлекет пен қоғам алдындағы кез келген міндеттемелерді қоса алғанда, кез келген қаржылық қолдау (Егер ХҚЕС-ке сәйкес ашылмаса);
- 5) активтер құрылымы;
- 6) алдыңғы кезеңдерге жоспары мен мақсаттары;
- 7) тәуекелдің негізгі факторлары және тәуекелдерді басқару жүйесі;
- 8) корпоративтік басқару: Корпоративтік басқару құрылымы; біліктілігін, іріктеу процесін қоса алғанда, байқау кеңесінің құрамы, оның ішінде олардың тәуелсіздігін айқындау критерийлерін көрсете отырып, байқау кеңесінің тәуелсіз мүшелері туралы; Байқау кеңесінің және оның комитеттерінің қызметі туралы есеп; корпоративтік басқару практикасының осы Кодекстің қағидаттарына сәйкестігі туралы ақпарат, ал ол сәйкес келмеген кезде әрбір қағидаттардың сақталмағандығының себептері туралы түсініктеме; кәсіпорынның атқарушы органының құрамы; атқарушы органның қызметі туралы есеп; лауазымды тұлғаларға сыйақы беру саясаты;
- 9) тұрақты даму (тұрақты даму саласында жеке есеп дайындалған жағдайда, осы есепке сілтеме берілуі мүмкін);
- 10) аудитордың қорытындысы және ескертулері бар қаржылық есептілік;
- 11) Талдамалық көрсеткіштерде және жылдық есепке енгізілетін деректерде салыстырмалы талдау және алдыңғы кезеңге қатысты қол жеткізілген прогресс (регресс) көрсетіледі (өткен жылдық есепте көрсетілген ұқсас көрсеткіштердің мәндерімен салыстыру). Көрсеткіштерді ұқсас салада жұмыс істейтін халықаралық деңгейдегі компаниялармен салыстыру мақсатында салалық бенчмаркинг - талдау жүргізуге мүмкіндік беретін қызмет көрсеткіштері жарияланады.

Анықтаудың және өзара іс-қимылдың мүдделі тараптармен  
халықаралық стандарттары

Мүдделі талаптар	Қосылатын үлес, әсері	Қызығушылық, күту
Екінші деңгейдегі банктер, инвесторлар	Қаржы ресурстары (меншікті капитал, қарыз қаражаты)	Негізгі қарыз бен сыйақылардың, салынған инвестициялардың тиімділігі
Лауазымдық тұлғалар, қызметкерлер	Адами ресурстар, бейілділік	Жоғары жалақы, жақсы еңбек жағдайлары, кәсіпби даму
Кәсіптік одақтар	әлеуметтік тұрақтылықпен қамтамасыз ету, еңбек қарым-қатынастарын реттеу және қақтығыстарды шешу	Қызметкерлердің құқықтары сақтау, жақсы еңбек жағдайлары
Клиенттер	Қаржы ресурстары ұйымның өнімдерін (тауарларын және қызметтерін) сатып алу	Жоғары сапалы, қауіпсіз тауарлар мен қызметтерді қолайлы баға бойынша алу
Жеткізушілер	Құнды жасау үшін ресурстарды (тауарларды, жұмыстарды және қызметтерді) жеткізу	Сенімді өткізу нарығы, тұрақты төлем қабілеті бар сатып алушы
Жергілікті қоғамдастық, тұрғылықты халық, қызметті жүзеге асыру, қоғамдық ұйымдар	Жергілікті жерлерде қолдау қызметті жүзеге асыру; сенімділік және қолдау жергілікті қарым-қатынас; ынтымақтастық	Қосымша жұмыс орындарын құру, аймақты дамыту
Үкімет, мемлекеттік органдар, парламент	Мемлекеттік реттеулер	Салықтар, әлеуметтік шешімдерді шешу



Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл әдістері

Өзара іс-қимыл деңгейі	Өзара әрекеттесу әдістері
Кенестер: екі жақты өзара іс-қимыл; мүдделі тараптар кәсіпорынның сұрақтарына жауап береді	Сауалнамалар; фокус-топтар; мүдделі тараптар; көпшілік кездесулер; семинарлар; коммуникация құралдары арқылы кері байланыс беру; консультативтік кеңестер
Келіссөздер	Әлеуметтік әріптестік қағидаттары негізінде ұжымдық келіссөздер
Тартылу: екі жақты немесе көпжақты өзара іс-қимыл; тәжірибе мен білімді барлық тараптар, мүдделі тараптар тәуелсіз әрекет етеді	Көпжақты форумдар; консультациялық панельдер; консенсусқа қол жеткізу процесі; бірлескен шешім қабылдау процесі; фокус-топтар; кері байланысты ұсыну схемалары
Ынтымақтастық: екі жақты немесе көпжақты өзара іс-қимыл; тәжірибе мен білімді бірлесіп өсіру, шешімдер мен шаралар қабылдау	Бірлескен жобалар; бірлескен кәсіпорындар; әріптестік; мүдделі тараптардың бірлескен бастамалары
Мүдделі тараптар (егер қолданылса) өкілеттіктер беру, басқаруға қатысады	Өзара іс-қимыл мәселелерін интеграциялау, стратегияға және операциялық қызметті мүдделі тараптар басқаруға

Тұрақты дамудың санаттары мен аспектілерін жіктеу

Санаттары	Аспектілері
Экономикалық	Экономикалық нәтижелілік; нарықтарға қатысу; тікелей емес экономикалық әсер ету; сатып алу практикасы
Әлеуметтік	Еңбек қатынастары практикасы мен лайықты еңбек, оның ішінде жеткізушілерді, еңбек қатынастары тәжірибесіне шағым беру тетіктерін қамтиды
	Адам құқықтары, соның ішінде инвестициялар, кемсітушілікке жол бермеу, қауымдастық бостандығы және ұжымдық келіссөздер жүргізу, балалар еңбегі, мәжбүрлі немесе міндетті еңбек, қауіпсіздікті қамтамасыз ету тәжірибесі, байырғы және саны аз халықтардың құқықтары, адам құқықтарын жеткізушілердің сақтауын бағалау, адам құқықтарын бұзуға шағым беру тетіктері кіреді.
	Кәсіпорын, оның ішінде, жергілікті қоғамдастықтар, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл, мемлекеттік саясат, бәсекелестікке кедергі келтірмеу, талаптарға сәйкестігі, жеткізушілердің қоғамға әсер етуін бағалау, қоғамға әсер етуге шағым беру тетіктері кіреді
	Өнім үшін жауапкершілік, оның ішінде тұтынушының денсаулығы мен қауіпсіздігін, өнімдер мен қызметтерді таңбалауды, маркетингтік коммуникацияларды, тұтынушының жеке өміріне қол сұғылмауын, талаптарға сәйкестігін қамтиды