

**Бекітемін**  
**Нұр-Сұлтан қаласы әкімдігінің ШЖҚ**  
**«Қалалық фтизиопульмонология орталығы» МКК**  
**Бақылау кеңесінің төрағасы**  
**\_\_\_\_\_ Е. Бүркітбаев**  
**«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 жыл**

**Нұр-Сұлтан қаласы әкімдігінің «Қалалық**  
**фтизиопульмонологиялық орталығы» ШЖҚ МКК корпоративтік**  
**басқару кодексі**

**Нұр-Сұлтан қ., 2020 жыл**

## Мазмұны

1 тарау. Жалпы ереже	3
2 тарау. Кәсіпорынды корпоративтік басқару қағидаттары	5
Параграф 1. Өкілеттіктердің аражігін ажырату қағидаты	5
Параграф 2. Меншік иесінің құқықтары мен мүдделерін қорғау қағидаты	7
Параграф 3. Меншік иесінің құқықтарын қамтамасыз ету	8
Параграф 4. Тиімді бақылау кеңесі	8
Параграф 5. Байқау кеңесі мүшелерінің сыйақысы	13
Параграф 6. Бақылау кеңесінің комитеттері	13
Параграф 7. Стратегиялық жоспарлау комитеті	15
Параграф 8. Аудит жөніндегі Комитет	15
Параграф 9. Кадрлар және сыйақылар жөніндегі Комитет	15
Параграф 10. Бақылау кеңесінің қызметін ұйымдастыру	16
Параграф 11. Байқау кеңесінің қызметін бағалау	18
Параграф 12. Кәсіпорынның Бақылау кеңесінің хатшысы	19
Параграф 13. Кәсіпорын Омбудсмені	20
Параграф 14. Кәсіпорынның бақылау кеңесі жанындағы Ішкі аудит қызметі	21
Параграф 15. Жеке-дара атқарушы орган. Кәсіпорын Басшысы	23
Параграф 16. Тұрақты даму қағидаты	24
Параграф 17. Тәуекелдерді басқару	28
Параграф 18. Ішкі бақылау және аудит	31
Параграф 19. Корпоративтік қақтығыстарды реттеу	33
Параграф 20. Мүдделер қақтығысын реттеу	34
Параграф 21. Кәсіпорын қызметі туралы ақпаратты ашудың ашықтығы мен объективтілігі қағидаты	35
Қосымша 1	39
Қосымша 2	40
Қосымша 3	41

## 1 тарау. Жалпы ереже

1. Осы құжатта Нұр-Сұлтан қаласы әкімдігінің «Қалалық фтизиопульмонологиялық орталығы» шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік коммуналдық кәсіпорнының корпоративтік басқару кодексі (бұдан әрі - Кодекс) баяндалған.

2. Нұр-Сұлтан қаласы әкімдігінің «Қалалық фтизиопульмонологиялық орталығы» шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік коммуналдық кәсіпорнының (бұдан әрі - кәсіпорын) кодексі корпоративтік және этикалық нормаларға, сондай-ақ халықаралық практикада танылған корпоративтік басқару қағидаттарына сәйкес әзірленді.

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

4. Осы Кодексте мынадай негізгі ұғымдар пайдаланылады:

1) меншік иесі- «Нұр-Сұлтан қаласының қоғамдық денсаулық сақтау басқармасы» мемлекеттік мекемесі»;

2) әріптестер – өнім берушілер мен мердігерлер, бірлескен жобалардағы әріптестер;

3) атқарушы орган-Нұр-Сұлтан қаласы әкімдігінің «Қалалық фтизиопульмонологиялық орталығы» ШЖҚ МКК директоры, кәсіпорынның ағымдағы қызметін басқарады;

4) даму жоспары-2017-2021 жылдарға арналған мемлекеттік кәсіпорын қызметінің негізгі бағыттары мен қаржы-шаруашылық қызметінің көрсеткіштерін айқындайтын құжат;

5) Байқау кеңесі-Қазақстан Республикасының заңнамасымен және (немесе) ұйымның жарғысымен ұйымның меншік иесінің және/немесе кәсіпорынның атқарушы органының ерекше құзыретіне жатқызылған мәселелерді шешуді қоспағанда, ұйым қызметіне жалпы басшылықты жүзеге асыратын кәсіпорын органы;

б) корпоративтік басқару-коммуналдық мемлекеттік кәсіпорынның және мемлекет қатысатын заңды тұлғалардың қызметін басқаруды қамтамасыз ететін және меншік иесінің, Байқау кеңесінің, директордың арасындағы қатынастарды қамтитын процестер жиынтығы;

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

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

9) байқаушы кеңестің хатшысы-кәсіпорынның байқаушы кеңесінің және (немесе) атқарушы органының мүшесі болып табылмайтын, кәсіпорынның байқаушы Кеңесіне тағайындалатын және есеп беретін кәсіпорынның қызметкері;

10) нәтижеліліктің түйінді көрсеткіштері (индикаторлары) (бұдан әрі – НТК) - Кәсіпорын қызметінің, кәсіпорынның лауазымды адамдары мен жұмыскерлерінің қызметі тиімділігінің деңгейін сипаттайтын, олардың қызметінің тиімділігін бағалауға мүмкіндік беретін көрсеткіштер;

11) лауазымды адам-Байқау кеңесінің және атқарушы органның мүшесі;

12) мүдделі тараптар-заңнама нормаларына, жасалған шарттарға орай кәсіпорынның қызметіне, олардың көрсетілетін қызметтеріне және осыған байланысты әрекеттерге ықпал ететін немесе ықпал етуі мүмкін жеке тұлғалар, заңды тұлғалар, жеке немесе заңды тұлғалар топтары; меншік иесі, жұмыскерлер, өнім берушілер, мемлекеттік органдар, инвесторлар, қоғамдық ұйымдар, кәсіпорынның қызметі жүзеге асырылатын өңірлердің тұрғындары мүдделі тараптардың негізгі өкілдері болып табылады;

13) омбудсмен-кәсіпорынның Байқау кеңесі тағайындайтын, оның рөлі өзіне жүгінген кәсіпорын қызметкерлеріне консультация беру және еңбек дауларын, жанжалдарды, әлеуметтік-еңбек сипатындағы проблемалық мәселелерді шешуге, сондай-ақ кәсіпорын қызметкерлерінің іскерлік этика қағидаттарын сақтауына жәрдем көрсету болып табылады;

14) орнықты даму – бұл кәсіпорын өз қызметінің қоршаған ортаға, экономикаға, қоғамға әсерін басқаратын және мүдделі тараптардың мүдделерін сақтауды ескере отырып шешімдер қабылдайтын даму. Орнықты даму болашақ ұрпақты өз қажеттіліктерін қанағаттандыру мүмкіндігінен айырмай, қазіргі ұрпақтың қажеттіліктеріне сай келуге тиіс;

15) Байқау кеңесінің тәуелсіз мүшесі - кәсіпорынның үлестес тұлғасы болып табылмайтын және байқау кеңесіне сайланар алдындағы үш жыл ішінде ондай тұлға болмаған, осы мемлекеттік кәсіпорынның үлестес тұлғаларына қатысты үлестес тұлға болып табылмайтын; осы кәсіпорынның немесе осы кәсіпорынның үлестес тұлғалары – ұйымдарының лауазымды адамдарына бағыныстылықпен байланысты емес және өзі байқау кеңесіне сайланар алдындағы үш жыл ішінде осы тұлғаларға бағыныстылықпен байланысты болмаған Байқау кеңесінің мүшесі; мемлекеттік қызметші болып табылмайды; осы кәсіпорынның аудитіне аудиторлық ұйымның құрамында жұмыс істейтін аудитор ретінде қатыспайды және өзі байқау кеңесіне сайланар алдындағы үш жыл ішінде мұндай аудитке қатыспады;

16) фидуциарлық міндеттемелер – өзінің кәсіптік 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 кәсіпорынның мүдделері үшін әрекет етуі керек екендігінде көрінеді. Өз кезегінде, парасаттылық міндеті әдетте осындай жағдайда талап етілетін дағдыларды, білім мен дағдыларды қолдануда көрінеді.

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

6. Кәсіпорын қызметін жүзеге асыру кезінде мыналарды қамтамасыз етеді:

1) кәсіпорынды заңдылық қағидатын сақтай отырып және жауапкершіліктің тиісті деңгейімен, өкілеттіктердің аражігін ажыратып, есептілік пен тиімділікті басқару;

2) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесі;

3) мүдделер қақтығысын болдырмау.

6. Кәсіпорынның осы Кодексті орындауын бақылауды кәсіпорынның Байқау кеңесі жүзеге асырады. Байқау кеңесінің хатшысы осы Кодекстің тиісінше сақталуы мәселелері бойынша мониторинг жүргізеді және байқау кеңесіне және кәсіпорынның атқарушы органына консультация береді, сондай-ақ жыл сайынғы

негізде оның қағидаттары мен ережелерінің сақталуы/сақталмауы туралы есеп қалыптастырады.

Кейіннен осы есеп Байқау кеңесінің қарауына шығарылады, Байқау кеңесі бекітеді және кәсіпорынның жылдық есебінің құрамына енгізіледі.

7. Осы Кодекстің ережелерін сақтамау жағдайлары Кәсіпорындағы корпоративтік басқаруды одан әрі жетілдіруге бағытталған шешімдер қабылдай отырып, Байқау кеңесінің отырыстарында қаралады.

## 2 тарау. Кәсіпорынды корпоративтік басқару қағидаттары

8. Кәсіпорын корпоративтік басқаруды кәсіпорын қызметінің тиімділігін арттыру, транспаренттілік пен есеп беруді қамтамасыз ету, оның беделін нығайту және тартылған капиталға жұмсалатын шығындарды азайту құралы ретінде қарастырады. Корпоративтік басқару жүйесі кәсіпорынның органдары, лауазымды тұлғалары және қызметкерлері арасындағы өкілеттіктер мен жауапкершіліктің аражігін ажыратуды көздейді.

9. Кәсіпорынның корпоративтік басқаруы әділдікке, адалдыққа, жауапкершілікке, ашықтыққа, кәсібилікке және құзыреттілікке құрылады. Корпоративтік басқару құрылымы кәсіпорынның қызметіне мүдделі барлық тұлғалардың құқықтары мен мүдделерін құрметтеуге негізделеді және кәсіпорынның табысты қызметіне, оның ішінде оның құндылығының өсуіне, қаржылық тұрақтылығы мен табыстылығын қолдауға ықпал етеді.

10. Осы Кодекстің негізгі қағидаттары мыналар болып табылады:

- 1) өкілеттіктердің аражігін ажырату қағидаты;
- 2) меншік иесінің құқықтары мен мүдделерін қорғау қағидаты;
- 3) Байқаушы кеңес пен атқарушы органның кәсіпорынды тиімді басқару қағидаты;
- 4) орнықты даму қағидаты;
- 5) тәуекелдерді басқару қағидаты, ішкі бақылау және аудит;
- 6) корпоративтік жанжалдар мен мүдделер қақтығысын реттеу қағидаты;
- 7) кәсіпорын қызметі туралы ақпаратты ашудың ашықтығы мен объективтілігі қағидаты.

11. Кәсіпорынды корпоративтік басқару құрылымы шеңберінде кәсіпорын органдары арасында міндеттерді бөлу айқындалады, корпоративтік басқару процестерінің жүйелілігі мен дәйектілігі қамтамасыз етіледі.

12. Кодексте баяндалған корпоративтік басқару қағидаттарын ұстану кәсіпорын қызметіне объективті талдау жүргізу және талдаушылардан, қаржы консультанттарынан және рейтингтік агенттіктерден ұсынымдар алу үшін тиімді тәсіл жасауға жәрдемдеседі.

### Параграф 1. Өкілеттіктердің аражігін ажырату қағидаты

13. Меншік иесінің, Байқаушы кеңестің және атқарушы органның құқықтары, міндеттері мен өкілеттіктері Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес айқындалады.

«Нұр-Сұлтан қаласының қоғамдық денсаулық сақтау басқармасы» ММ мүдделі тараптар арасындағы мүдделер қақтығысын болғызбау мақсатында «Әкімшілік рәсімдер туралы» 2000 жылғы 27 қарашадағы Қазақстан

Республикасы Заңының 3-бабына сәйкес кәсіпорынның меншік иесі ретіндегі өз өкілеттіктерін және мемлекеттік функцияларды орындаумен байланысты өкілеттіктердің аражігін ажыратады және тиісті сала мен өңірдің дамуын ынталандыруды ескере отырып, кәсіпорынның ұзақ мерзімді құнын ұлғайту мақсатында өз функцияларын жүзеге асырады.

14. Кәсіпорын өз қызметін өзінің негізгі қызметі шеңберінде жүзеге асырады. Қызметтің жаңа түрлерін жүзеге асыру 2009 жылғы 18 қыркүйектегі № 193-IV «Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы» Қазақстан Республикасының Кодексімен реттеледі.

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

16. «Нұр-Сұлтан қаласының қоғамдық денсаулық сақтау басқармасы» ММ 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 және инвестициялық қызметіне араласпайды.

17. Кәсіпорын, меншік иелері және 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.

18. Кәсіпорынның экономикалық қызметі борыштық және үлестік қаржыға қатысты нарық жағдайларына сәйкес келеді:

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

2) Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларды қоспағанда, кәсіпорынның шаруашылық қызметі қандай да бір жанама қаржылық қолдаудан пайда көрмейді, бұл жеке бәсекелестер алдында артықшылықтар береді;

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

19. Кәсіпорын тапсырыс беруші ретінде мемлекеттік сатып алуға қатысқан кезде қолданылған рәсімдер бәсекеге қабілетті, ашық (құпиялылық қағидатын ескере отырып) болып табылады және кемсітпеушілік сипатқа ие.

20. 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. Бақылау кеңесі төрағасының және кәсіпорынның атқарушы органы басшысының рөлі мен функцияларының аражігі ажыратылады және кәсіпорын құжаттарында бекітіледі.

21. Кәсіпорын меншік иесіне, кәсіпорынның байқау кеңесіне және өзге де мүдделі тараптарға Қазақстан Республикасының заңнамасына, Кәсіпорынның Жарғысына сәйкес кәсіпорынның қызметі туралы ақпаратты ашады және

Кәсіпорын қызметінің барлық мүдделі тұлғалар алдында ашықтығын қамтамасыз етеді.

22. Корпоративтік басқару жүйесі өзара қарым-қатынасты көздейді:

- 1) меншік иесі;
- 2) байқау кеңесі;
- 3) атқарушы орган;
- 4) мүдделі тараптар;
- 5) Жарғыға сәйкес айқындалатын өзге де органдар жүзеге асырады.

23. Кәсіпорын органдар (егер мұндай ережелер кәсіпорынның жарғысында көзделмеген жағдайда) және құрылымдық бөлімшелер туралы ережелерді, сондай-ақ лауазымдық нұсқаулықтарды бекітеді. Осы құжаттар ережелерінің сақталуы корпоративтік басқару процестерінің жүйелілігі мен бірізділігін қамтамасыз етеді.

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

24. Кәсіпорынның негізгі стратегиялық міндеттерінің бірі кәсіпорынның ұзақ мерзімді құнының өсуін және орнықты дамуын қамтамасыз ету болып табылады, бұл даму жоспарларында көрініс табады. Барлық қабылданған шешімдер мен іс-қимылдар даму жоспарына сәйкес келеді.

25. Кәсіпорын мен оның атқарушы органы қызметінің тиімділігін бағалаудың негізгі элементі КПП жүйесі болып табылады. Меншік иесі бақылау Кеңесіндегі өз өкілдері арқылы (не жазбаша хабарлама арқылы) стратегиялық бағдарлар мен КПП бойынша өз үміттерін білдіреді.

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

Жыл сайынғы негізде кәсіпорынның НТК жетістіктерін бағалау жүзеге асырылады. Бұл бағалау атқарушы органдардың басшысы мен мүшелерінің сыйақысына әсер етеді, оларды қайта сайлау кезінде назарға алынады, сондай-ақ оларды атқаратын лауазымынан мерзімінен бұрын шеттету үшін негіздердің бірі болып табылады.

Параграф 2. Меншік иесінің құқықтары мен мүдделерін қорғау қағидаты

26. Меншік иесінің құқықтарын сақтау кәсіпорынға инвестициялар тартудың негізгі шарты болып табылады. Кәсіпорындағы корпоративтік басқару қатысушылардың құқықтары мен заңды мүдделерін қорғауды, құрметтеуді қамтамасыз етуге негізделеді және кәсіпорынның тиімді қызметіне, оның ішінде кәсіпорынның ұзақ мерзімді құнының өсуіне, олардың қаржылық тұрақтылығы мен табыстылығын қолдауға ықпал етуге бағытталған.

27. Кәсіпорындағы корпоративтік басқару меншік иесінің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау және құрметтеу қағидатына негізделген және кәсіпорынның тиімді қызметіне, оның ішінде кәсіпорын активтерінің өсуіне және кәсіпорынның қаржылық тұрақтылығы мен кірістілігін қолдауға ықпал етеді.

Меншік иесінің заңдарда және жарғыда көзделген құқықтары бар.

Корпоративтік басқару меншік иесіне кәсіпорынды басқаруға қатысуға байланысты өз құқықтарының іске асырылуын қамтамасыз етеді. Кәсіпорын

органдары Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында көзделген тәртіппен Қазақстан Республикасы заңнамасының және Жарғының нормаларын бұзатын іс-әрекеттер жасаған жағдайда, меншік иесі қолданыстағы заңнамада көзделген тәртіппен өзінің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау үшін мемлекеттік органдарға жүгінуге құқылы.

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

### Параграф 3. Меншік иесінің құқықтарын қамтамасыз ету

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

- Мемлекеттік мүлік туралы заңда, кәсіпорынның жарғысында көзделген тәртіппен кәсіпорынды басқаруға қатысу және байқау кеңесін сайлау құқығы;
- кәсіпорынның қызметі туралы ақпарат алу, оның ішінде Кәсіпорынның қаржылық есептілігімен танысу құқығы;
- кәсіпорынға оның қызметіне қатысты жазбаша сұрау салулармен жүгіну және кәсіпорынның жарғысында белгіленген мерзімде дәлелді және толық жауаптар алу құқығы;
- кәсіпорын органдары қабылдаған шешімдерді сот тәртібімен даулау құқығы.

29. Меншік иесі жыл қызметінің қорытындыларын шығару және өз құзыретіндегі мәселелер бойынша шешімдер қабылдау үшін байқаушы кеңеспен және атқарушы органмен отырыстар өткізе алады. Меншік иесі сондай-ақ өз құзыреті шеңберінде кәсіпорын қызметінің мәселелерін талқылау үшін жыл бойы байқау кеңесінің төрағасымен тұрақты кездесулер өткізе алады.

### Параграф 4. Тиімді бақылау кеңесі

30. Байқау кеңесі меншік иесіне есеп беретін, ұйымға стратегиялық басшылықты және басқарма қызметіне бақылауды қамтамасыз ететін басқару органы болып табылады.

31. Байқау кеңесі меншік иесі алдында өз қызметінің толық ашықтығын, сондай-ақ осы Кодекстің барлық ережелерін енгізуді қамтамасыз етеді.

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

33. Қадағалау кеңесі ерекше көңіл бөледі мәселелері бойынша:

- 1) даму жоспарында белгіленетін НТК-ны қою және мониторингілеу;
- 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 сайлауға (қайта сайлауға), марапаттауға, сабақтастықты жоспарлауға және қадағалауға;
- 5) корпоративтік басқару және Әдеп;



б) кәсіпорында осы Кодекстің ережелерін және кәсіпорынның Іскерлік әдеп саласындағы корпоративтік стандарттарын (Іскерлік әдеп кодексін) сақтау.

34. Байқау кеңесінің мүшелері өздерінің функционалдық міндеттерін адал орындайды және өз қызметінде мынадай қағидаттарды ұстанады:

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

2) Байқаушы кеңестің отырыстарына қатысу және оларға дайындалу үшін жеткілікті уақыт бөлуге міндетті;

3) кәсіпорынның ұзақ мерзімді құнының өсуіне және орнықты дамуына ықпал ету – Байқау кеңесінің мүшелері тұрақты даму қағидаттарын ескере отырып, кәсіпорын мүддесінде әрекет етеді; Байқау кеңесі мүшелерінің шешімдері мен іс-әрекеттерінің әсерін мынадай мәселелер арқылы анықтауға болады: ұзақ мерзімді кезеңде шешімнің/іс-қимылдың салдары қандай; ұйым қызметінің қоғамға және қоршаған ортаға әсері қандай;

4) кәсіпорынның беделіне ықпал ету және іскерлік этиканың жоғары стандарттары; мүдделі тараптардың мүдделеріне ықпал ету;

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 үлгі бола алады;

б) мүдделер қақтығысын туғызбауға – Байқау кеңесінің мүшелері жеке мүдделілік Байқау кеңесі мүшесінің міндеттерін тиісінше орындауына ықпал етуі мүмкін жағдайлардың туындауына жол бермейді, әділ шешім қабылдауға ықпал ететін немесе ықтимал ықпал етуі мүмкін мүдделер қақтығысымен жағдайлар туындаған жағдайда Байқау кеңесінің мүшелері бұл туралы Байқау кеңесінің төрағасын алдын ала хабардар етеді және осындай шешімдерді талқылау мен қабылдауға қатыспайды. Осы талап Байқау кеңесі мүшесінің міндеттерін тиісінше орындауына тікелей немесе жанама әсер етуі мүмкін Байқау кеңесі мүшесінің басқа да іс-қимылдарына да қатысты;

7) тиісті парасаттылықпен, шеберлікпен және сақтықпен әрекет етуге – Байқау кеңесінің мүшелері заңнама, корпоративтік басқару, тәуекелдерді басқару, қаржы және аудит, тұрақты даму, саланы және Кәсіпорын қызметінің ерекшелігін білу сияқты бағыттарды қоса алғанда, байқау кеңесінің құзыреттері және байқау кеңесінде және комитеттерінде өз міндеттерін орындау бөлігінде өз білімдерін тұрақты негізде арттырады. Кәсіпорын қызметінің өзекті мәселелерін түсіну мақсатында Бақылау кеңесінің мүшелері кәсіпорынның негізгі объектілеріне тұрақты түрде барып тұрады және қызметкерлермен кездесулер өткізеді.

35. Байқау кеңесі арасындағы өз қызметін қамтамасыз ету, өз функциялары мен міндеттерін орындау үшін жауапкершілік, оның ішінде (бірақ онымен шектелмей) Кәсіпорын қызметінің стратегиялық бағыттарын айқындау, міндеттер мен нақты, өлшенетін (цифрландырылған) ҚНҚ қою және кәсіпорынның атқарушы органының кәсіпорынның операциялық (ағымдағы) қызметі үшін жауапкершілігі, оның ішінде (бірақ қойылған міндеттерді орындауды шектемей) және белгіленген ҚНҚ-ға қол жеткізу кәсіпорынның тиісті ішкі құжаттарында бөлінеді және бекітіледі.

36. Байқау кеңесінің мүшелері меншік иесі 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, әрекетіне және/немесе әрекетсіздігіне жауап береді. Әр түрлі пікірлер туындаған жағдайда Байқау кеңесінің төрағасы Байқау кеңесінің жекелеген мүшелері кәсіпорынның мүдделеріне сай келетін шешім қабылдау үшін айтқан барлық қолайлы нұсқалар мен ұсыныстардың қаралуын қамтамасыз етеді.

37. Жыл сайынғы меншік иесінің отырыстарында Байқау кеңесінің төрағасы мыналарды ұсынады:

1) Байқау кеңесінің есепті кезеңдегі қызметінің қорытындылары, Байқау кеңесінің кәсіпорынның ұзақ мерзімді құнының өсуі және орнықты дамуы бойынша қабылдаған шаралары, негізгі тәуекел факторлары, елеулі оқиғалар, қаралған мәселелер, отырыстардың саны, отырыстардың нысаны, келушілер саны, сондай – ақ басқа да маңызды ақпарат көрсетілетін байқау Кеңесінің есебі-байқау Кеңесінің есебі кәсіпорынның жылдық есебінің құрамына енгізіледі;

2) меншік иесінің күтулерін іске асыру туралы есеп.

38. Байқау кеңесі жыл сайын кәсіпорынның меншік иесі алдында осы Кодекс нормаларының сақталуы туралы есеп береді. Байқау кеңесі Байқау кеңесінің өз міндеттерін объективті орындауына кедергі келтіретін мүдделер қақтығысын болдырмауға және Байқау кеңесінің процестеріне саяси араласуды шектеуге көмектесетін тетіктерді енгізуді қамтамасыз етеді.

39. Кәсіпорынның меншік иесі стратегиялық даму мәселелерін, кәсіпорынның атқарушы органының басшысын сайлау және кәсіпорынның ұзақ мерзімді құнының өсуіне және орнықты дамуына әсер ететін басқа да аспектілерді талқылау үшін байқау кеңесінің төрағасымен және мүшелерімен қосымша отырыстар өткізе алады.

40. Байқау кеңесінде және оның комитеттерінде кәсіпорын мүддесі үшін және меншік иесіне әділ қарым-қатынас пен орнықты даму қағидаттарын ескере отырып, тәуелсіз, объективті және тиімді шешімдер қабылдауды қамтамасыз ететін дағдылар, тәжірибе мен білім теңгерімі сақталады.

41. Байқау кеңесінің мүшелері Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрінің 2015 жылғы 20 ақпандағы № 113 бұйрығымен бекітілген Байқау кеңесінің мүшелерін конкурстық іріктеу және олардың өкілеттіктерін мерзімінен бұрын тоқтату қағидаларына сәйкес үміткерлердің құзыреттерін, дағдыларын, жетістіктерін, іскерлік беделі мен кәсіби тәжірибесін ескере отырып, айқын және айқын рәсімдер негізінде сайланады.

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

43. Байқау кеңесінің құрамына кандидаттарды іріктеу кезінде мыналар назарға алынады:

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

44. Тұлға кәсіпорынның Байқау кеңесінің мүшесі лауазымына сайланбайды:

1) заңда белгіленген тәртіппен өтелмеген немесе алынбаған соттылығы бар;

2) бұрын белгіленген тәртіппен банкрот деп танылған басқа заңды тұлғаны мәжбүрлеп тарату немесе акцияларын мәжбүрлеп сатып алу немесе консервациялау туралы шешім қабылданғанға дейін бір жылдан аспайтын кезеңде басқа заңды тұлғаның Байқау кеңесінің төрағасы, бірінші басшысы (басқарма төрағасы), басшының орынбасары, бас бухгалтері болған. Көрсетілген талап акцияларды мәжбүрлеп тарату немесе мәжбүрлеп сатып алу немесе белгіленген тәртіппен банкрот деп танылған басқа заңды тұлғаны консервациялау туралы шешім қабылданған күннен кейін бес жыл бойы қолданылады;

3) меншікке қарсы, Экономикалық қызмет саласында немесе коммерциялық немесе өзге де ұйымдардағы қызмет мүдделеріне қарсы қылмыс жасауда сот кінәлі деп таныған, сондай-ақ аталған қылмыстарды жасағаны үшін ақталмайтын негіздер бойынша қылмыстық жауаптылықтан босатылған адамды тағайындауға болмайды. Көрсетілген талап сотталғандығы заңнамада белгіленген тәртіппен өтелген не алып тасталған не қылмыстық жауаптылықтан босатылған күннен бастап бес жыл бойы қолданылады;

4) заңдарға сәйкес байқау кеңесі мүшесінің міндеттерін орындауға кедергі келтіретін өзге де қасиеттерге ие болуға тиіс.

45. Байқау кеңесі мүшелерінің саны тақ болуға және кемінде бес адамды құрауға тиіс. Бақылау кеңесінің құрамына тәуелсіз мүшелер қатысады және қатысады. Байқау кеңесінің тәуелсіз мүшелерінің саны қабылданатын шешімдердің тәуелсіздігін және барлық меншік иелеріне әділ қарым-қатынасты қамтамасыз ету үшін жеткілікті болуға тиіс. Байқау кеңесі құрамының кемінде отыз пайызы Байқау кеңесінің тәуелсіз мүшелері болуға тиіс.

Байқау кеңесінің тәуелсіз мүшелері объективтік пайымдаудың жүзеге асырылуына қатер төндіруі мүмкін қандай да бір материалдық мүдделерден немесе кәсіпорынмен, оның басқаруымен немесе оның меншігімен қатынастардан еркін болып табылады.

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

46. Байқау кеңесі мен кәсіпорын мүшелерінің арасындағы қатынастар Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптары, осы Кодекстің ережелері және кәсіпорынның ішкі құжаттары ескеріле отырып, шарттармен ресімделеді.

Шарттарда Тараптардың құқықтары, міндеттері, жауапкершілігі және басқа да елеулі талаптар, сондай-ақ Байқау кеңесі мүшесінің осы Кодекстің ережелерін сақтау, оның ішінде оларға жүктелетін функцияларды орындау үшін жеткілікті уақыт бөлу міндеттемелері, Байқау кеңесі белгілеген мерзімге кәсіпорын туралы ішкі ақпаратты жария етпеу туралы міндеттемелер және Байқау кеңесі тәуелсіз мүшелерінің мәртебесі мен функцияларына қойылатын талаптармен негізделген қосымша міндеттемелер көрсетіледі.

Шарттарда Байқау кеңесі мүшелерінің жекелеген міндеттерді орындау мерзімдері көзделуі мүмкін.

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

48. 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.

49. Алғаш рет сайланған Байқау кеңесінің мүшелері өз тағайындалуынан кейін лауазымға енгізу бағдарламасынан өтеді. Лауазымға кірісу барысында байқау кеңесінің мүшелері өз құқықтарымен және міндеттерімен, Кәсіпорын қызметінің негізгі аспектілерімен және құжаттарымен, оның ішінде ең жоғары тәуекелдермен байланысты құжаттармен танысады.

50. Байқау кеңесінің төрағасы байқау кеңесіне жалпы басшылық жасауға жауап береді, Байқау кеңесінің негізгі функцияларын толық және тиімді іске асыруын және Байқау кеңесінің мүшелері, меншік иесі және кәсіпорынның атқарушы органы арасында сындарлы диалог құруды қамтамасыз етеді.

Байқау кеңесінің төрағасы кәсіпорынның ұзақ мерзімді құнын өсіруге және орнықты дамытуға ниетті, ішкі және сыртқы сын-қатерлерге уақтылы және тиісті кәсіби деңгейде ден қоя алатын кәсіпқойлардың бірыңғай командасын құрады.

Байқау кеңесі төрағасының рөлін орындау үшін үміткер кәсіби біліктілігі мен тәжірибесімен қатар көшбасшылық, уәждемелеу, түрлі көзқарастар мен тәсілдерді түсіну сияқты арнайы дағдыларға ие, жанжалды жағдайларды шешу дағдыларына ие.

Кәсіпорынның Байқау кеңесі төрағасының және 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) Байқаушы кеңестің назарын стратегиялық мәселелерді қарауға шоғырландыруды және Байқаушы кеңестің қарауына жататын ағымдағы (операциялық) сипаттағы мәселелерді барынша азайтуды қамтамасыз ету болып табылады;

4) күн тәртібіндегі мәселелерді талқылау, 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 шешімдерді қабылдау кезінде меншік иесімен тиісті коммуникацияны және өзара іс-қимылды құру;

6) байқау кеңесі мен меншік иесі қабылдаған шешімдердің тиісінше орындалуына мониторинг пен қадағалауды қамтамасыз ету болып табылады;

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

51. Кәсіпорынның Байқау кеңесі мүшелерінің қызметін бағалауды Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрінің 2015 жылғы 20 ақпандағы № 115 бұйрығымен бекітілген Байқау кеңесі мүшелерінің қызметін бағалау және Байқау кеңесінің Мүшелеріне сыйақы төлеу лимитін айқындау қағидаларына сәйкес кәсіпорынның аудиттелген қаржылық есептілігі бекітілгеннен кейін күнтізбелік алпыс күн ішінде меншік иесі олардың осы лауазымдағы қызметінің қорытындылары бойынша жыл сайын жүргізеді.

52. Байқау кеңесінің Мүшелеріне сыйақы төлеу мөлшері мен шарттарын айқындау меншік иесінің айрықша құзыретіне жатады.

Кәсіпорынның Байқау кеңесінің Кадрлар және сыйақылар жөніндегі комитеті (бар болса) Байқау кеңесі мүшелерінің сыйақы мөлшері жөнінде ұсыныстар енгізеді.

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

54. Кәсіпорында Бақылау кеңесінің Мүшелеріне сыйақы берудің транспарентті саясаты болуға тиіс. Байқау кеңесі мүшелерінің сыйақы мөлшері олардың жұмысына берілетін уақытқа және Байқау кеңесі мүшелерінің өз міндеттерін орындау сапасына барабар болуға тиіс.

55. Байқау кеңесінің Мүшелеріне сыйақы беру шарттары олармен жасалатын шарттарда және кәсіпорынның ішкі құжаттарында көрсетіледі.

56. Мемлекеттік қызметшілер, меншік иесінің өкілдері болып табылатын кәсіпорынның Байқау кеңесінің мүшелеріне, сондай – ақ кәсіпорынның Байқау кеңесінің мүшесі-кәсіпорынның атқарушы органының басшысына сыйақы төлеу жүргізілмейді.

57. Кәсіпорынның бақылау кеңесі мен атқарушы органы мүшелеріне сыйақы беру туралы ақпаратты ашу оларды кәсіпорынның ресми сайтында орналастыру арқылы жүзеге асырылады.

#### Параграф 6. Бақылау кеңесінің комитеттері

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

59. Комитеттердің болуы Байқау кеңесінің мүшелерін Байқау кеңесінің құзыреті шеңберінде қабылданған шешімдер үшін жауапкершіліктен босатпайды.

60. Комитеттер неғұрлым маңызды мәселелер шеңбері бойынша оларды Байқау кеңесінің отырысында қарағанға дейін егжей-тегжейлі талдау жүргізу және ұсынымдар әзірлеу үшін құрылады. Комитеттер қарайтын мәселелер бойынша түпкілікті шешімді Байқау кеңесі қабылдайды.

61. Барлық комитеттердің қызметі Байқау кеңесі бекітетін, комитеттің құрамы, құзыреті, мүшелерін 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.

62. Комитеттің, Комитеттің жұмысын ұйымдастыру үшін кәсіпорын қызметкерлерінің ішінен комитеттің хатшысы тағайындалады.

Комитет хатшысы комитет отырыстарын дайындауды, отырыстарға материалдарды жинауды және жүйелеуді, комитет мүшелері мен шақырылған адамдарға комитет отырыстарын өткізу туралы хабарламаларды, отырыстардың күн тәртібін, күн тәртібіндегі мәселелер бойынша материалдарды уақтылы жіберуді, отырыстарды хаттамалауды, комитет шешімдерінің жобаларын дайындауды, сондай-ақ барлық тиісті материалдардың кейіннен сақталуын қамтамасыз етеді.

63. Байқаушы кеңес комитеттер құру туралы шешім қабылдайды, комитеттердің құрамын, мерзімдері мен өкілеттіктерін айқындайды.

Комитеттер комитетте жұмыс істеу үшін кәсіби білімі, құзыреттері мен дағдылары бар Байқау кеңесі мүшелерінің қатарынан тұрады. Комитеттердің құрамын қалыптастыру кезінде ықтимал мүдделер қақтығысының болуы ескеріледі. Комитет төрағалары кәсіби құзыреттермен қатар ұйымдастырушылық және көшбасшылық қасиеттерге, комитет қызметін тиімді ұйымдастыру үшін жақсы коммуникативтік дағдыларға ие.

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

64. Комитеттер өз жұмысының жоспарын (күнтізбелік жыл басталғанға дейін) бекітеді, ол қаралатын мәселелердің тізбесін және отырыстарды өткізу күндерін көрсете отырып, байқау кеңесінің жұмыс жоспарымен келісіледі. Комитеттердің отырыстарын өткізу кезеңділігі жылына кемінде төрт отырысты құрайды. Комитеттердің отырыстары хаттама ресімделе отырып, күндізгі нысанда өткізіледі. Қолайлы жағдайлар жасау және комитеттердің отырыстарын өткізуге арналған шығындарды қысқарту мақсатында техникалық байланыс құралдары арқылы комитеттер мүшелерінің қатысуына жол беріледі.

65. Комитеттердің төрағалары өз қызметі туралы есеп дайындайды және жеке отырыста Байқау кеңесінің алдында бір жылдағы қызметінің қорытындылары туралы есеп береді. Байқау кеңесі жыл ішінде кез келген уақытта комитеттерден Байқау кеңесі белгілейтін мерзімдерде ағымдағы қызметі туралы есеп беруді талап етуге құқылы.

## Параграф 7. Стратегиялық жоспарлау комитеті

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

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

68. Стратегиялық жоспарлау жөніндегі Комитеттің функциялары кәсіпорын қызметінің тиімділігін арттыруға, оның ұзақ мерзімді құны мен тұрақты дамуына

ықпал ететін іс-шараларды әзірлеу жөніндегі мәселелерді қоса алғанда, кәсіпорын қызметінің басым бағыттарын әзірлеу мәселелері бойынша ұсынымдарды әзірлеу және кәсіпорынның байқау кеңесіне ұсыну болып табылады.

#### Параграф 8. Аудит жөніндегі Комитет

69. Аудит жөніндегі комитеттің құрамына бухгалтерлік есеп пен аудит, тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау саласында білімі мен практикалық тәжірибесі бар Бақылау кеңесінің тәуелсіз мүшелері кіреді. Аудит жөніндегі комитеттің төрағасы қадағалау 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.

70. Аудит жөніндегі Комитет кәсіпорынның аудиторлығына кандидаттарды бағалайды, сондай-ақ оны байқау кеңесіне және меншік иесіне ұсыну алдында аудиторлық ұйымның қорытындысын алдын ала талдайды.

71. Тәуелсіз болып табылмайтын Байқау кеңесінің мүшесі, егер Байқау кеңесі ерекшелік ретінде осы тұлғаның аудит жөніндегі комитетке мүшелігі меншік иесі мен кәсіпорынның мүдделеріне жауап береді және тиісті негіздемелер береді деп шешсе, комитет құрамына сайланады.

#### Параграф 9. Кадрлар және сыйақылар жөніндегі Комитет

72. Кадрлар және сыйақылар жөніндегі комитеттің құрамына объективті және тәуелсіз шешімдер әзірлеу және мүдделі тұлғалардың (меншік иесінің, атқарушы органның өкілдерінің, қызметкерлердің және өзге де тұлғалардың) комитет мүшелерінің пайымдауларына ықпал етуіне жол бермеу мақсатында байқау кеңесінің тәуелсіз мүшелері санының көпшілігі кіреді.

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

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

75. Комитеттің функциялары тағайындау (сайлау), уәждемелік КПП қою, атқарушы органның қызметін бағалау, сыйақы беру және сабақтастығын жоспарлау мәселелерін, Байқау кеңесінің хатшысын және ішкі аудит қызметінің қызметкерлерін тағайындау және сыйақы беру мәселелерін, сондай-ақ меншік иесі осындай өкілеттіктерді берген жағдайларда, Байқау кеңесінің құрамына қатысты көрсетілген мәселелерді қарауға қатысуды қамтиды. Бұл жағдайда Кадрлар және сыйақылар жөніндегі комитет мүшелеріне мүдделер қақтығысына байланысты жағдайдың туындауына жол берілмейді және өзінің тағайындауы және/немесе сыйақы мәселелерін қарау кезінде қатыспайды.

#### Параграф 10. Бақылау кеңесінің қызметін ұйымдастыру

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

77. Байқау кеңесінің отырыстарын дайындау және өткізу оның қызметінің нәтижелілігіне ықпал етеді. Байқау кеңесінің мүшелері өз міндеттерін орындау үшін толық, өзекті және уақтылы ақпаратқа қол жеткізуді қамтамасыз етеді.

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

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

80. Байқаушы кеңестің және оның комитеттерінің отырыстарын өткізу бетпе-бет немесе сырттай дауыс беру нысандары арқылы жүзеге асырылады. Байқау кеңесіне сырттай дауыс беру нысанындағы отырыстардың санын қысқарту ұсынылады.

81. Стратегиялық сипаттағы мәселелер бойынша шешімдерді қарау және қабылдау көзбе-көз дауыс беру нысанындағы Байқау кеңесінің отырыстарында ғана жүзеге асырылады.

82. Егер Байқау кеңесі мүшелерінің (Байқау кеңесі мүшелерінің жалпы санының 30% - ынан аспайтын) Байқау кеңесінің отырысына жеке қатысуға мүмкіндігі болмаса, Байқау кеңесі мен оның комитеттері отырысының екі нысанын да біріктіруге болады.

83. Байқаушы кеңестің жоқ мүшесі техникалық байланыс құралдарын пайдалана отырып, қаралатын мәселелерді талқылауға қатыса алады және өз пікірін жазбаша нысанда бере алады.

84. Байқау кеңесінің отырыстарын өткізу мерзімділігі жылына кемінде төрт отырысты құрайды.

85. Мұқият және толық талқылауды және уақтылы және сапалы шешімдер қабылдауды қамтамасыз ету үшін жыл ішінде қарауға жоспарланған мәселелер біркелкі бөлінеді.

86. Байқау кеңесінің отырыстарына материалдар кемінде он жұмыс күні бұрын жіберіледі.

87. Маңызды мәселелер тізбесі, оның ішінде атқарушы орган үшін даму жоспарын, ҚДЖ-ны, жылдық есепті қамтиды.

88. Байқау кеңесі отырысының күн тәртібіне олар бойынша материалдар мерзімдерді бұза отырып ұсынылған мәселелер енгізілмейді. Күн тәртібіне мерзімдері бұзылған мәселелер енгізілген жағдайда, Байқау кеңесінің төрағасына осы қажеттілікке толық негіздеме беріледі. Күн тәртібіне мерзімдері бұзылған мәселелерді енгізуге байланысты мән-жай Байқау кеңесі хатшысының қызметін бағалау кезінде ескеріледі.

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

1) байқау кеңесіне ұсынылатын материалдардың, ақпараттың, құжаттардың Жоғары сапасы (оның ішінде байқау кеңесі мүшелерінің тілді меңгеруіне байланысты басқа тілдерге аудару қажет болған кезде);



2) қажет болған кезде сарапшылардың (ішкі және сыртқы) пікірін алуға құқығы бар. Сарапшыларды тарту байқау кеңесінен қабылданған шешім үшін жауапкершілікті алып тастамайды;

3) бақылау кеңесінде талқылауға, әсіресе маңызды және күрделі мәселелер үшін бөлінетін уақыт;

4) мәселелерді уақтылы қарау;

5) шешімдерде одан арғы іс-қимылдар жоспары, мерзімдері мен жауапты тұлғалар көзделеді.

90. Бақылау кеңесі шешімдерінің сапасына мынадай факторлар теріс әсер етеді:

1) отырыста Байқау кеңесінің бір немесе бірнеше мүшесінің басым болуы, бұл байқау кеңесінің басқа мүшелерінің талқылауларына толыққанды қатысуын шектеуі мүмкін;

2) тәуекелдерге формальды қатынас;

3) жеке мүдделерді қудалау және төмен этикалық стандарттар;

4) Байқау кеңесінің отырысында нақты және белсенді талқылауларсыз шешімдерді формальды қабылдау;

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

6) әлсіз ұйымдастырушылық мәдениет;

7) ақпараттың және/немесе талдаудың жеткіліксіздігі.

91. Байқау кеңесінің мүшелері күн тәртібіндегі мәселелер бойынша шешім қабылдау үшін қажетті қосымша ақпарат сұрата алады.

92. Байқау кеңесінің әрбір мүшесі Байқау кеңесінің және өзі құрамына кіретін комитеттің отырыстарына қатысады. Осы нормадан ауытқуға Байқау кеңесі туралы ережеде айтылған ерекше жағдайларда жол беріледі.

93. Егер кәсіпорынның Байқау кеңесінің барлық мүшелері оны өткізу уақыты мен орны туралы хабарланса және отырысқа кәсіпорынның Байқау кеңесі мүшелерінің жартысынан астамы қатысса, байқау кеңесінің отырысы заңды, ал кворум шарттары сақталған болып табылады.

94. Сондай-ақ күн тәртібіндегі мәселелер бойынша кворум мен дауыс беру нәтижелерін анықтау кезінде Байқау кеңесінің отырысына қатыспаған кәсіпорынның Байқау кеңесі мүшесінің жазбаша пікірі ескеріледі.

95. Егер Қазақстан Республикасының заңнамасында, кәсіпорынның жарғысында немесе Байқау кеңесінің отырыстарын шақыру мен өткізу тәртібін айқындайтын оның ішкі құжаттарында өзгеше көзделмесе, Байқау кеңесінің отырысында шешімдер отырысқа қатысатын Байқау кеңесі мүшелерінің көпшілік дауысымен қабылданады.

96. 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 адамға, оның ішінде кәсіпорынның Байқау кеңесінің басқа мүшесіне беруіне жол берілмейді.

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

98. 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.

99. Байқау кеңесі бұрын қабылданған шешімдерге тексеру жүргізуі мүмкін. Шешім және оны қабылдау процесі талдауға жатады. Бұрын қабылданған шешімдерді тексеру байқау кеңесі өз қызметін бағалауды жүргізген кезде жүргізіледі.

#### Параграф 11. Байқау кеңесінің қызметін бағалау

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

101. Бағалау бақылау кеңесінің және оның әрбір мүшесінің кәсіпорынның ұзақ мерзімді құнының өсуіне және орнықты дамуына қосқан үлесін айқындауға, сондай-ақ бағыттарды анықтауға және жақсарту үшін шаралар ұсынуға мүмкіндік береді. Бағалау нәтижелері Байқау кеңесі мүшелерін қайта сайлау немесе өкілеттіктерін мерзімінен бұрын тоқтату кезінде назарға алынады.

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

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

104. Байқау кеңесінің, оның комитеттерінің және Байқау кеңесі мүшелерінің қызметіне бағалау жүргізу процесі, мерзімі мен тәртібі кәсіпорынның ішкі құжаттарымен регламенттелуі мүмкін.

105. Бағалау, оның ішінде мынадай мәселелерді қарауды қамтиды:

1) Байқау кеңесі құрамының кәсіпорын алдында тұрған міндеттер мәнмәтініндегі оңтайлылығы (дағдылар, тәжірибе теңгерімі, құрамның әртүрлілігі, объективтілік);

2) кәсіпорынның негізгі міндеттерін, проблемалары мен құндылықтарын анық көру;

3) сабақтастық және даму жоспарлары;

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

5) Байқау кеңесінің кәсіпорынның меншік иесімен, атқарушы органымен және лауазымды тұлғаларымен өзара іс-қимылының тиімділігі болып табылады;

6) байқау кеңесі мүшелерінің әрқайсысының тиімділігі;

7) Байқау кеңесі комитеттері қызметінің тиімділігі және олардың байқау кеңесімен, атқарушы органмен өзара іс-қимылы болып табылады;

8) байқау кеңесіне ұсынылатын ақпарат пен құжаттардың сапасы;

9) байқаушы кеңестегі, комитеттердегі талқылаулардың сапасы;

10) Байқау кеңесі хатшысы қызметінің тиімділігі;

11) процестер мен құзыреттердің анықтығы;

12) тәуекелдерді анықтау және бағалау процесі;

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

106. Байқаушы кеңес бағалау кадрлар және сыйақылар жөніндегі комитеттің (бар болса) тиісті бағасын ескере отырып, жыл сайынғы негізде жүргізеді. Бағалау тәсілдері өзін-өзі бағалау немесе бағалау сапасын арттыру үшін тәуелсіз консультантты тарту болып табылады. Тәуелсіз сыртқы консультант кемінде үш жылда бір рет тартылады.

107. Бағалау нәтижелері меншік иесі үшін байқау кеңесінің бүкіл құрамын немесе оның жеке мүшесін қайта сайлауға, байқау кеңесінің құрамын және Байқау кеңесінің Мүшелеріне сыйақы мөлшерін қайта қарауға негіз болып табылады. Байқау кеңесінің жекелеген мүшелері қызметінің нәтижелерінде елеулі кемшіліктер болған жағдайда, Байқау кеңесінің төрағасы меншік иесімен консультациялар өткізеді

108. Байқау кеңесі жыл сайынғы жылдық есепте байқау кеңесіне бағалау жүргізу тәсілін және оның нәтижелері бойынша қабылданған шараларды көрсетеді.

109. Меншік иесі байқау кеңесіне өз бағасын дербес немесе тәуелсіз консультантты тарта отырып жүргізе алады. Меншік иесі жүргізген бағалау кезінде кәсіпорын қызметінің нәтижелері, КПП орындалуы ескеріледі.

## Параграф 12. Кәсіпорынның Бақылау кеңесінің хатшысы

110. Байқау кеңесінің қызметін тиімді ұйымдастыру және атқарушы органның меншік иесімен өзара іс-қимылы мақсатында байқау кеңесі Байқау кеңесінің хатшысын тағайындайды.

111. Байқау кеңесінің хатшысын тағайындау, өкілеттік мерзімін айқындау, өкілеттігін мерзімінен бұрын тоқтату, сондай-ақ лауазымдық жалақысының мөлшерін және оған сыйақы беру шарттарын айқындау Байқау кеңесінің құзыретіне жатады.

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

113. Байқаушы кеңестің хатшысы Байқаушы кеңестің отырыстарын өткізу және шешімдер қабылдау рәсімдерінің тиісінше сақталуын қамтамасыз етуге жауапты болады.

114. Байқау кеңесінің хатшысы кәсіпорынның тиісті органдарының меншік иесінің өтініштерін тиісінше қарауын және меншік иесінің құқықтарының бұзылуына байланысты корпоративтік жанжалдарды шешуді қамтамасыз етеді. Кәсіпорын органдарының мұндай өтініштерді уақтылы қарауын бақылау Байқау кеңесінің хатшысына жүктеледі.

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

116. Корпоративтік басқару саласындағы үздік әлемдік практикаға мониторинг жүргізеді және кәсіпорында корпоративтік басқару практикасын жетілдіру жөнінде ұсыныстар енгізеді.

117. Байқау кеңесінің хатшысы кәсіпорын органдары арасында ақпарат алмасуды уақтылы қамтамасыз етуге, сондай-ақ Байқау кеңесінің мүшелерін қызметке енгізу процесіне жәрдем көрсетуге тиіс.

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

119. 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.

120. Мүдделер қақтығысымен жағдайлар туындаған жағдайда Байқау кеңесінің хатшысы осы ақпаратты Байқау кеңесі төрағасының назарына жеткізеді.

121. Байқау кеңесінің хатшысы лауазымына жоғары заңгерлік немесе экономикалық білімі және корпоративтік басқару бойынша кәсіби даярлығы, 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.

122. Байқаушы кеңес отырыстарды дайындау мен өткізудің тиімділігін арттыру мақсатында Байқаушы кеңестің мүшелеріне ұсынылған материалдардың толықтығы мен пайдалылығы кезең-кезеңімен талқыланады. Осы талқылаулардың нәтижелері Байқау кеңесі хатшысы қызметінің тиімділігін бағалау үшін негіз болады.

123. Кәсіпорында Қадағалау кеңесінің хатшысына қатысты қызметке енгізу және сабақтастықты жоспарлау бағдарламасы әзірленуде.

### Параграф 13. Кәсіпорын Омбудсмені

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

125. Омбудсмен кәсіпорынның Байқау кеңесінің шешімімен тағайындалады және әрбір екі жыл сайын қайта сайлануға тиіс. Омбудсменнің рөлі оған жүгінген жұмыскерлерге, еңбек дауларына, дау-жанжалдарға қатысушыларға консультация беру және Қазақстан Республикасы заңнамасының нормаларын сақтауды (оның ішінде құпиялылықты сақтауды) ескере отырып, оларға өзара қолайлы, сындарлы және іске асырылатын шешімді әзірлеуге жәрдем көрсету, жұмыскерлердің, сондай-ақ кәсіпорынның проблемалық әлеуметтік-еңбек мәселелерін шешуге жәрдем көрсету болып табылады.

126. Омбудсмен кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен тиісті органдарының қарауына, онымен жүйелі сипатқа ие анықталған мәселелерді және тиісті шешім (кешенді шара) қабылдауды талап ететін, оны шешу үшін конструктивті ұсыныстар жасайды.

127. Омбудсмен жылына кемінде бір рет кәсіпорынның кадрлар және сыйақылар жөніндегі комитетіне және оның қызметінің нәтижелерін бағалайтын

байқау кеңесінің Аудит жөніндегі комитетіне жүргізілген жұмыстың нәтижелері туралы есеп береді.

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

#### Параграф 14. Кәсіпорынның бақылау кеңесі жанындағы Ішкі аудит қызметі

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

130. 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 берудің мөлшері мен шарттарын айқындайды.

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

132. 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 Байқау кеңесі бекітетін ішкі аудит қызметі туралы ережемен айқындалады.

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

134. Ішкі аудит қызметі туралы ережеде мыналар айқындалады және бекітіледі:

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

2) кәсіпорынның ішкі аудитінің мәртебесі, мақсаттары мен міндеттері;

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

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

5) Ішкі аудит қызметінің көлемі мен мазмұны;

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

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

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

1) атқарушы органға және кәсіпорын қызметкерлеріне тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін жетілдіру, корпоративтік басқару бойынша рәсімдер мен іс-шараларды әзірлеуде және олардың орындалуына мониторинг жүргізуде жәрдемдесу;

2) Кәсіпорынның сыртқы аудиторымен, сондай-ақ тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау және корпоративтік басқару саласында кеңес беру қызметтерін көрсететін тұлғалармен қызметті үйлестіру;

3) байқаушы кеңеске және аудит жөніндегі комитетке (ол болған кезде) ішкі аудит бөлімшесі қызметінің нәтижелері және жылдық аудиторлық жоспардың орындалуы туралы (оның ішінде елеулі тәуекелдер, кемшіліктер, анықталған кемшіліктерді жою жөніндегі іс-шаралардың орындалу нәтижелері мен тиімділігі, тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау және корпоративтік басқару жүйесінің нақты жай-күйін, сенімділігі мен тиімділігін бағалау нәтижелері туралы ақпаратты қамтитын) тоқсан сайынғы және жылдық есептерді дайындау және ұсыну;

4) кәсіпорынның атқарушы органының және оның жұмыскерлерінің инсайдерлік ақпаратқа және сыбайлас жемқорлыққа қарсы күреске, әдеп талаптарын сақтауға қатысты Қазақстан Республикасы заңнамасының ережелерін және ішкі құжаттарды сақтауын тексеру;

5) сыртқы аудитор ұсынымдарының орындалуына мониторингті жүзеге асыру;

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

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

#### Параграф 15. Жеке-дара атқарушы орган. Кәсіпорын Басшысы

136. Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрінің 2015 жылғы 2 ақпандағы № 70 бұйрығымен бекітілген мемлекеттік кәсіпорынның басшысын тағайындау және аттестаттаудан өткізу, сондай-ақ оның кандидатурасын келісу қағидаларына сәйкес конкурстық рәсімдерден өткеннен кейін кәсіпорынның Байқау кеңесі мүшелерімен келісілген ұсыным негізінде кәсіпорынның меншік иесі кәсіпорын басшысын тағайындайды.

137. Басшының орынбасарларын кәсіпорынның Байқау кеңесінің мүшелерімен келісілген атқарушы орган басшысының ұсынуы бойынша меншік иесі қызметке тағайындайды және қызметтен босатады.

138. Кәсіпорынның меншік иесі байқау Кеңесімен келісілген ұсыным негізінде белгіленген тәртіппен кәсіпорын басшысының өкілеттігін тоқтата алады.

139. Кәсіпорынның басшысы заңдарда және кәсіпорынның жарғысында айқындалатын өз құзыретіне сәйкес кәсіпорынның ағымдағы қызметіне басшылықты жүзеге асыратын кәсіпорынның атқарушы органын білдіреді.

140. Кәсіпорын басшысы Меншік иесі мен бақылау кеңесінің шешімдерін орындауға міндетті.

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

142. Кәсіпорын басшысы Қазақстан Республикасының заңнамасына, кәсіпорынның ішкі құжаттарына сәйкес ақпаратты ашу және Кәсіпорын қызметінің ақпараттық жария етілуі бойынша жауапты болады және ішкі (қызметтік) ақпараттың қорғалуы мен сақталуын қамтамасыз етуге міндетті.

143. Кәсіпорын басшысы Меншік иесі мен Байқау кеңесі қойған мақсаттар мен міндеттерді жүзеге асыру үшін қаржылық және адами ресурстарды бөлуге жауапты болады.

144. Кәсіпорын басшысы, оның орынбасарлары лауазымына кандидаттарды іріктеудің міндеттері, функциялары, өлшемшарттары және олардың қызмет тәртібі заңнамада, Жарғыда, осы Кодексте және кәсіпорынның ішкі құжаттарында айқындалады.

145. Кәсіпорын басшысы мен оның орынбасарлары Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен өздерінің лауазымдық міндеттерін орындамағаны және/немесе тиісінше орындамағаны үшін жауапты болады, өйткені "сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы" Қазақстан Республикасы Заңының 1-бабының 4) тармақшасына сәйкес мемлекеттік ұйымда немесе квазимемлекеттік сектор субъектінде басқарушылық функцияларды орындайтын адамдар мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілеттік берілген адамдарға теңестіріледі.

146. Кәсіпорын басшысының жұмысын кәсіпорын иесі бағалайды. Бағалаудың негізгі өлшемшарты қойылған НТК-ға қол жеткізу болып табылады.

147. КПП-ны кәсіпорынның иесі бекітеді.

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

## Параграф 16. Тұрақты даму қағидаты

149. Кәсіпорын ұзақ мерзімді құнды өсіруге ұмтыла отырып, экономикаға, экологияға және қоғамға өз ықпалының маңыздылығын түсінеді, 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 орнықты дамуына ықпал ететін болады.

150. Кәсіпорын ұзақ мерзімді құнды өсіруге ұмтылады, тұрақты дамуды қамтамасыз етеді, мүдделі тараптар мүдделерінің теңгерімін сақтайды. Тұрақты даму саласындағы қызмет үздік халықаралық стандарттарға сәйкес келеді.

151. Кәсіпорын өз қызметін жүзеге асыру барысында мүдделі тараптардың ықпалын көрсетеді немесе сезінеді.

152. Мүдделі тараптар кәсіпорынның қызметіне оң да, теріс те әсер етуі мүмкін, атап айтқанда, кәсіпорын құнының өсуіне, тұрақты дамуға, бедел мен имиджге, тәуекелдерді құруға немесе азайтуға. Кәсіпорын мүдделі тараптармен тиісті өзара іс-қимылға үлкен мән береді.

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

154. Кәсіпорын мүдделі тараптармен диалог және ұзақ мерзімді ынтымақтастық орнату бойынша шаралар қабылдайды.

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

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

157. Кәсіпорын ұзақ мерзімді кезеңде тұрақты даму үшін өзінің экономикалық, экологиялық және әлеуметтік мақсаттарының үйлесімділігін қамтамасыз етеді, оған меншік иелері мен инвесторлар үшін ұзақ мерзімді құнның өсуі де кіреді. Кәсіпорындағы тұрақты даму үш компоненттен тұрады: экономикалық, экологиялық және әлеуметтік.

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

159. Экологиялық құрамдас бөлік биологиялық және физикалық табиғи жүйелерге әсерді барынша азайтуды, шектеулі ресурстарды оңтайлы пайдалануды, экологиялық, энергия ЖӘНЕ МАТЕРИАЛ үнемдейтін технологияларды қолдануды, экологиялық қолайлы өнімді жасауды, қалдықтарды барынша азайтуды, қайта өңдеуді және жоюды қамтамасыз етеді.

160. Әлеуметтік компонент әлеуметтік жауапкершілік қағидаттарына бағытталған, оның ішінде еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету және қызметкерлердің денсаулығын сақтау, қызметкерлердің құқықтарын әділ марапаттау және құрметтеу, персоналды жеке дамыту, қызметкерлерге арналған әлеуметтік бағдарламаларды іске асыру, жаңа жұмыс орындарын құру, демеушілік және қайырымдылық, экологиялық және білім беру акцияларын өткізу.

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



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

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

1) Байқау кеңесі, атқарушы орган және жұмыскерлер деңгейінде орнықты даму қағидаттарына адалдық;

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

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

4) мүдделі тараптардың картасын жасау;

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

6) орнықты дамудың тәуекелдерді басқаруды, жоспарлауды, адам ресурстарын басқаруды, инвестицияларды, есептілікті, операциялық қызметті және басқаларды қоса алғанда, түйінді процестерге, сондай-ақ Даму стратегиясына және шешімдер қабылдау процестеріне интеграциялануы;

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

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

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

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

166. Кәсіпорын тұрақты даму саласындағы іс-шаралар жоспарларын әзірлейді:

1) экономикалық, экологиялық және әлеуметтік үш негізгі сала бойынша ағымдағы ахуалды талдау. Осы талдауды жүргізу кезінде ақпараттың сенімділігі, уақтылығы және сапасы маңызды болып табылады;

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

3) мүдделі тараптарды айқындау және олардың қызметке әсері;

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

5) нысаналы көрсеткіштерге қол жеткізу мақсаттарын, іс-шараларын іске асыруды тұрақты мониторингтеу және бағалау қағидаттарына негізделеді;

6) мүдделі тараптармен жүйелендірілген және сындарлы өзара іс-қимыл жасау, кері байланыс алу арқылы жүзеге асырылады;

7) қалыптастырылған жоспарды іске асыру;

8) тұрақты мониторинг және тұрақты есептілік;

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

167. Тұрақты даму ықпалдасуда:

1) басқару жүйесі;

2) стратегиялық даму жоспары;

3) тәуекелдерді басқаруды, жоспарлауды, орта мерзімді (бесжылдық даму жоспары) және қысқа мерзімді (жылдық бюджет) кезеңдерді қоса алғанда, түйінді процестер), есептілік, тәуекелдерді басқару, Адам ресурстарын басқару, Инвестициялар, операциялық қызмет және басқалар, сондай-ақ Байқау кеңесі мен атқарушы органнан бастап және қатардағы қызметкерлермен аяқтай отырып, барлық деңгейлерде шешімдер қабылдау процестеріне қатысты мәселелерді қамтиды.

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

169. Кәсіпорынның бақылау кеңесі тұрақты дамудың енгізілуіне стратегиялық басшылық пен бақылауды жүзеге асырады. Кәсіпорынның атқарушы органы тиісті іс-шаралар жоспарын қалыптастырады және оны Байқау кеңесінің қарауына енгізеді.

170. Орнықты даму мәселелерін дайындау мақсатында комитет құрылады немесе осы функциялар орнықты даму мәселелерінің Байқаушы кеңесі жанындағы жұмыс істеп тұрған комитеттердің бірінің құзыреттері шеңберіне беріледі.

171. Кәсіпорынға тұрақты даму мәселелері бойынша оқыту мен біліктілікті арттырудың арнайы бағдарламалары енгізілуде. Оқыту тұрақты дамуды енгізудегі тұрақты элемент болып табылады. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары тұрақты даму қағидаттарын түсіну және ұстану және мәдениетті, қызметті жүргізу және міндеттерді орындау кезіндегі мінез-құлықты өзгерту негізінде қызметкерлерді тұрақты дамуға тартуға ықпал етеді.

172. Орнықты даму қағидаттарын енгізуден түсетін пайдалар мыналарды қамтиды:

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

2) басқарушылық тиімділікті арттыру және тәуекелдерді азайту – басқарушылық шешімдерді қабылдау процесінде экологиялық және әлеуметтік аспектілерді интеграциялау жоспарлау көкжиегін кеңейтуге және тәуекелдер мен мүмкіндіктердің жан-жақты спектрін ескеруге мүмкіндік береді, бұл бизнестің тұрақты дамуына алғышарттар жасайды;

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

4) беделді нығайту – корпоративтік имиджді жақсарту тұрақты даму саласындағы қызметтің тікелей нәтижесі болып табылады, бұл бренд 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 – еңбектің тартымды жағдайларын, кәсіби және мансаптық өсу үшін мүмкіндіктер жасау перспективалы білікті мамандарды тартуға және ұстап қалуға мүмкіндік береді; мүдделі тараптармен тиімді диалог құру кәсіпорын қызметінің айналасында оң орта қалыптастыруға ықпал етеді, бұл клиенттер, меншік иелері, инвесторлар, мемлекеттік органдар, жергілікті халық, қоғамдық ұйымдар тарапынан түсіністік пен қолдау есебінен бизнестің тиімділігін арттыруға ықпал етеді.

173. Орнықты даму жөніндегі ақпаратты жеке есеп нысанында немесе кәсіпорынның жылдық есебінің құрамында ұсынуға жол беріледі.

174. Орнықты даму жөніндегі есепті дайындау кезінде жалпыға бірдей қабылданған халықаралық стандарттарды: интеграцияланған есептіліктің халықаралық стандартын (IIRC), орнықты даму саласындағы есептілік жөніндегі нұсқаулықты Global Reporting Initiative (GRI), қызметтің экономикалық, әлеуметтік және экологиялық аспектілерін басқару саласындағы AA1000 social and Ethical Accountability сериясының стандарттарын басшылыққа алған, сондай-ақ қызметтік, коммерциялық және заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын ақпаратты қорғауды қамтамасыз етуді ескере отырып, оның мүдделі тараптардың мүдделеріне

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

176. Орнықты даму саясатын мүдделі тараптардың назарына жеткізу мақсатында кәсіпорынның интернет-ресурсы қызметтің осы саласына арналған жеке бөлімді қамтиды.

177. Кәсіпорын орнықты даму қағидаттары мен стандарттарын әріптестермен жасалатын тиісті келісімшарттарға (келісімдерге, шарттарға) енгізу және олардың сақталуын талқылайды.

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

179. Әріптес орнықты даму қағидаттары мен стандарттарын қабылдамаған немесе тиісінше орындамаған жағдайда, осы әріптестің кәсіпорын үшін маңыздылығы және оған ықпал ету шараларының бар-жоғы және оны ауыстыру мүмкіндігі назарға алынады.

#### Параграф 17. Тәуекелдерді басқару

180. Кәсіпорында кәсіпорынның өзінің стратегиялық және операциялық мақсаттарына қол жеткізуін қамтамасыз етуге бағытталған және бақылау кеңесі мен кәсіпорынның атқарушы органы қамтамасыз ету үшін құратын ұйымдастырушылық саясаттардың, рәсімдердің, мінез-құлық нормалары мен іс-қимылдардың, басқару әдістері мен тетіктерінің жиынтығын білдіретін тәуекелдерді басқару мен ішкі бақылаудың тиімді жұмыс істейтін жүйесі құрылады:

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

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

3) кәсіпорынның активтерін сақтау және ресурстарын тиімді пайдалану;

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

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

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

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

182. Кәсіпорындағы тәуекелдерді басқарудың және ішкі бақылаудың тиімді жүйесін ұйымдастыру қызметкерлердің, менеджменттің, кәсіпорын органдарының шешім қабылдау кезінде тәуекелдер деңгейінің парасаттылығы мен қолайлылығын түсінуді қамтамасыз етуге, тәуекелдерге тез жауап беруге, негізгі және қосалқы бизнес-процестер мен күнделікті операцияларды бақылауды жүзеге асыруға, сондай-ақ кез келген елеулі кемшіліктер туралы тиісті деңгейдегі басшылықты дереу хабардар етуді жүзеге асыруға қабілетті басқару жүйесін құруға бағытталған.

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

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

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

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

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

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

185. Кәсіпорынның әрбір тұлғасы шешім қабылдау кезінде тәуекелдердің тиісті қаралуын қамтамасыз етеді.

186. Кәсіпорынның атқарушы органы тиісті біліктілігі мен тәжірибесі бар қызметкерлердің тәуекелдерді басқару рәсімдерін енгізуін қамтамасыз етеді.

187. Кәсіпорынның атқарушы органы:

1) Байқаушы кеңес бекіткен тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау саласындағы ішкі құжаттарды әзірлеуді және енгізуді қамтамасыз етеді;

2) өзіне бекітілген тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау қағидаттары мен рәсімдерін практикалық іске асыру және үздіксіз жүзеге асыру арқылы тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін құруды және оның тиімді жұмыс істеуін қамтамасыз етеді;

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

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

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

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

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

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

1) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау процестерін жалпы үйлестіру;

2) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау саласындағы әдістемелік құжаттарды әзірлеу және бизнес-процестердің иелері мен жұмыскерлерге тәуекелдерді сәйкестендіру, құжаттандыру, бақылау рәсімдерін енгізу, мониторингілеу және жетілдіру, тәуекелдерге ден қою жөніндегі іс-шаралар жоспарларын және тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін жетілдіру жөніндегі іс-шаралар жоспарларын, олардың орындалуы жөніндегі есептерді қалыптастыру процесінде әдіснамалық қолдау көрсету;

3) тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау саласында қызметкерлерді 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) тәуекелдерді басқару жүйесінің мәртебесі, орын алған қатерлер және олардың алдын алу/нивелирлеу жөніндегі ұсыныстар туралы кәсіпорынның байқау кеңесін және/немесе қосымша органын дайындау және хабардар ету.

191. 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 біріктіру мүмкін емес. Егер мүдделердің елеулі қақтығысы туындамаса, басқа функциялармен біріктіруге жол беріледі.

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

193. Тәуекелдерді басқару жөніндегі рәсімдер жаңа тәуекелдерге жылдам ден қоюды, оларды сәйкестендіруді және тәуекел иелерін айқындауды қамтамасыз етеді. Кәсіпорынның бәсекелестік немесе экономикалық ортасында кез келген күтпеген өзгерістер болған жағдайда тәуекелдер картасын және оның тәуекел-тәбетке сәйкестігін қайта бағалау жүзеге асырылады.

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

195. Негізгі тәуекелдер бойынша төзімділік деңгейлері елеулі оқиғалар туындаған жағдайда қайта қаралады. Күнделікті қызметтегі тәуекелдерді шектейтін лимиттер белгіленеді.

196. Кәсіпорында тән тәуекелдерді толық және анық түсіну үшін жыл сайынғы негізде тәуекелдерді сәйкестендіру және бағалау жүргізіледі, олар байқау кеңесі бекітетін тәуекелдер тіркелімінде, тәуекелдер картасында, тәуекелдерге ден қою жөніндегі іс-шаралар жоспарында (процестерді жақсарту, барынша азайту стратегиясы) көрсетіледі.

197. Байқаушы кеңес тәуекелдер тізбесін қарау кезінде оларға стратегиялық міндеттерді іске асыруға шынымен әсер етуі мүмкін тәуекелдердің енгізілуін, ал тәуекелдерге ден қою жөніндегі іс-шаралар жоспарын қарау кезінде іс-шаралардың пайдалы екендігіне көз жеткізуді қамтамасыз етеді. Кәсіпорынның Байқаушы кеңесі мен атқарушы органы негізгі тәуекелдер, кәсіпорынның стратегиясы мен бизнес-жоспарларына әсері тұрғысынан оларды талдау туралы ақпаратты тұрақты түрде алып тұрады.

198. Тәуекелдер жөніндегі есептер Байқаушы кеңестің отырыстарына тоқсанына кемінде бір рет шығарылады және тиісті түрде толық көлемде талқыланады.

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

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

201. Осындай оқыту нәтижелері бойынша білім тестілеуі өткізіледі.

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

## Параграф 18. Ішкі бақылау және аудит

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

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

205. Аудиторлық есептердің нәтижелері, негізгі анықтаулар және тиісті ұсынымдар тоқсан сайын байқау кеңесінің қарауына шығарылады.

206. 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.

207. Ішкі бақылау жүйесінің тиімділігін бағалау мыналарды қамтиды:

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

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

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

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

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

6) ресурстарды пайдаланудың тиімділігі мен орындылығын тексеру;

7) кәсіпорын активтерінің сақталуын қамтамасыз етуді тексеруді қамтиды;

8) Қазақстан Республикасы заңнамасының, кәсіпорынның жарғысы мен ішкі құжаттары талаптарының сақталуын тексеруді жүзеге асырады.

208. Тәуекелдерді басқару жүйесінің тиімділігін бағалау мыналарды қамтиды:

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

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

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

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

209. Корпоративтік басқаруды бағалау тексеруді қамтиды:

1) кәсіпорынның этикалық қағидаттары мен корпоративтік құндылықтарын сақтау;

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

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

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

5) кәсіпорын қызметі туралы ақпаратты ашу рәсімдері.

210. 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 ұсынады.

211. Сыртқы аудиторды таңдау конкурс негізінде жүзеге асырылады. Іріктеу кезінде кәсіпорынның Байқау кеңесінің Аудит жөніндегі комитетінің пікірі ескеріледі, оның мүшелері конкурстық комиссияның құрамына енгізіледі.

212. 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.

213. Тартылатын сыртқы аудитор кәсіпорынға сыртқы аудитордың тәуелсіздігіне қауіп төндіруі мүмкін консультациялық қызметтер көрсетпейді, аудиторлық ұйымның бұрынғы мүшелерін олар аудиторлық ұйымнан шығарылғаннан кейін екі жылдан ерте басшы лауазымдарға қабылдау жағдайларын қолданбайды.

214. Кәсіпорын тартылатын сыртқы аудитор туралы егжей-тегжейлі ақпараттың ашылуын қамтамасыз етеді.

215. Кәсіпорын сыртқы аудиторды таңдау және өзара әрекеттесу мәселелерін реттейді.

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

- аудиторлық ұйым мамандары біліктілігінің жоғары деңгейі; айтарлықтай жұмыс тәжірибесі мен оң беделі (қазақстандық және халықаралық нарықта (қажет болған жағдайда));

- саладағы тәжірибенің болуы;

- аудиторлық ұйымның Аудиттің халықаралық стандарттарын, Қазақстан Республикасының аудиторлық қызмет саласындағы заңнамасын, Халықаралық бухгалтерлер федерациясының кәсіби бухгалтерлер этикасы кодексін сақтауы;



- кемшіліктерді анықтау және қаржылық есептілікті дайындау процесі бойынша ішкі бақылауды жетілдіру бойынша ұсынымдар беру жөніндегі жұмыстың тиімділігі.

217. Кәсіпорын аудитті жүзеге асыру тәртібін және сыртқы аудитормен өзара қарым-қатынасты, оның ішінде сыртқы аудиторды таңдау процесін, конкурстық комиссияның өкілеттіктері мен функцияларын, аудиторлық ұйымның қаржылық есептілік пен басқа да ақпарат аудитіне байланысты емес консультациялық қызметтер көрсету мәселелерін, аудиторлық ұйымдарды және аудиторлық ұйымның аға персоналын ротациялау мәселелерін, аудиторлық ұйымның бұрынғы қызметкерлерін жұмысқа қабылдау мәселелерін реттейтін құжаттарды бекітеді.

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

#### Параграф 19. Корпоративтік қақтығыстарды реттеу

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

Корпоративтік жанжалдар болған (туындаған) жағдайда қатысушылар кәсіпорынның және мүдделі тараптардың мүдделерін тиімді қорғауды қамтамасыз ету мақсатында оларды келіссөздер арқылы шешу жолдарын табады.

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

Корпоративтік қақтығыстардың алдын алу және реттеу жөніндегі жұмыстың тиімділігі осындай қақтығыстарды толық және жедел анықтауды және кәсіпорынның барлық органдарының іс-қимылын үйлестіруді көздейді.

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

221. Меншік иесі кәсіпорынның операциялық қызметіне мемлекеттік органдардың араласуын болдырмау, сондай-ақ қабылданатын шешімдер үшін байқау кеңесінің жауапкершілігін арттыру мақсатында мемлекеттік органдардың өкілдері болып табылатын байқау кеңесінің мүшелерін сайлаудан аулақ болғаны жөн.

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

223. Корпоративтік жанжалдарды келіссөздер жолымен шешу мүмкін болмаған жағдайда, олар қатаң түрде Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес шешіледі.

224. Байқау кеңесі корпоративтік жанжалдарды реттеу саясаты мен ережелерін әзірлейді және оларды шешу кәсіпорын мен меншік иесінің мүдделеріне жауап беретін мерзімді түрде қайта қарайды.

225. Байқау кеңесі өз құзыретіне жататын мәселелер бойынша корпоративтік жанжалдарды реттеуді жүзеге асырады. Бұл жағдайда Байқау кеңесінің хатшысына және/немесе омбудсменге Байқау кеңесінің корпоративтік жанжалдың мәні туралы ықтимал хабардар болуын қамтамасыз ету жөніндегі міндет және корпоративтік жанжалды шешудегі делдалдың рөлі жүктеледі.

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

227. Байқау кеңесі Атқарушы органның құзыретіне жататын жекелеген корпоративтік жанжалдарды қарайды.

#### Параграф 20. Мүдделер қақтығысын реттеу

228. Мүдделер қақтығысы дегеніміз-кәсіпорын қызметкерінің жеке қызығушылығы лауазымдық міндеттердің бейтарап орындалуына әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін жағдай.

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

230. Кәсіпорын байқау кеңесінің өз міндеттерін объективті орындауына кедергі келтіретін мүдделер қақтығысын болдырмау және кәсіпорынның Байқау кеңесінің процестеріне саяси араласуды шектеу үшін оларға жол бермеу және реттеу тетіктерін енгізеді.

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

#### Параграф 21. Кәсіпорын қызметі туралы ақпаратты ашудың ашықтығы мен объективтілігі қағидаты

232. Кәсіпорынның мүдделі тараптарының мүдделерін сақтау мақсатында Қазақстан Республикасының заңнамасында және кәсіпорынның ішкі құжаттарында көзделген ақпаратты, сондай-ақ қаржылық жағдайын, қызметінің нәтижелерін, меншік және басқару құрылымын қоса алғанда, қызмет туралы ақпаратты уақтылы және дұрыс ашады.

233. Кәсіпорында ақпаратты ашу және қорғау қағидаттары мен тәсілдерін айқындайтын ішкі құжаттар, мүдделі тұлғаларға ашылатын ақпарат тізбесі, ақпаратты ашу мерзімдері, тәртібі, тәсілі, нысаны, функциялары мен міндеттері көрсетіле отырып, жауапты лауазымды адамдар мен қызметкерлер, сондай-ақ ақпаратты ашу процестерін реттейтін басқа да ережелер бекітіледі.

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

235. Кәсіпорын коммерциялық және қызметтік құпияны құрайтын ақпаратқа еркін қол жеткізу құқығы бар адамдар тобын айқындайды және оның құпиялылығын қорғауға шаралар қабылдайды.

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

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

238. Кәсіпорынның Интернет-ресурсы келесі ақпаратты қамтиды:

1) кәсіпорынның миссиясы, негізгі міндеттері, мақсаттары мен қызмет түрлері, меншікті капиталының мөлшері, активтерінің мөлшері, таза табысы, персонал саны туралы ақпаратты қоса алғанда, кәсіпорын туралы жалпы ақпаратты және кәсіпорынның жылдық есебін қамтиды;

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

3) Корпоративтік басқару бөлімі;

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

5) этикалық қағидалар туралы;

6) тәуекелдерді басқару туралы;

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

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

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

10) қаржылық есептілік туралы;

11) жылдық есептер туралы;

- 12) сыртқы аудитор туралы;
- 13) мемлекеттік көрсетілетін қызметтер туралы
- 14) сатып алу қағидаларын, хабарландыруды және нәтижелерін қоса алғанда, сатып алу қызметі туралы;
- 15) активтердің құрылымы туралы;
- 16) корпоративтік оқиғалардың жылдық күнтізбесі туралы;
- 17) мәміленің тараптары, мәміленің елеулі талаптары (мәміленің нысанасы, мәміленің бағасы), мәмілені мақұлдау туралы шешім қабылдаған орган туралы мәліметтерді қоса алғанда, жасалуына мүдделілік бар мәмілелер туралы ақпарат қамтылуға тиіс;
- 18) мәміленің тараптары, мәміленің елеулі талаптары (мәміленің нысанасы, мәміле бағасы), мәмілені мақұлдау туралы шешім қабылдаған орган туралы мәліметтерді қоса алғанда, ірі мәмілелер туралы;
- 19) орнықты даму саласындағы қызмет туралы;
- 20) жаңалықтар мен пресс-релиздер туралы.

239. Кәсіпорын жылдық есепті осы Кодекстің ережелеріне және ақпаратты ашу практикасына сәйкес дайындайды.

240. Жылдық есепті Бақылаушы кеңес бекітеді.

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

242. Жылдық есеп дайындалады және интернет-ресурста орналастырылады.

243. Жылдық есептің мазмұнына қойылатын талаптар мынадай ақпараттың болуын көздейді:

- 1) кәсіпорынның Байқау кеңесі төрағасының үндеуі;
- 2) атқарушы орган басшысының өтініші;
- 3) кәсіпорын туралы: жалпы мәліметтер; мынадай мәліметтерді қоса алғанда, жарғылық капиталдың құрылымы туралы: миссиясы; даму жоспары (SWOT-талдау, ішкі ортаны талдау, бенчмаркинг деректерінен басқа), оны іске асыру нәтижелері; нарыққа шолу және нарықтағы жағдай;
- 4) есепті жылдағы қаржылық және операциялық қызметтің нәтижелері: қойылған міндеттерге қатысты қызметті шолу және талдау; қызметтің операциялық және қаржылық көрсеткіштері; негізгі елеулі оқиғалар мен жетістіктер; Елеулі мәмілелер туралы ақпарат; мемлекеттен алынатын/алынған кепілдіктерді және кәсіпорын өзіне қабылдаған мемлекет пен қоғам алдындағы кез келген міндеттемелерді қоса алғанда, кез келген қаржылық қолдау (Егер ХҚЕС-ке сәйкес ашылмаса);
- 5) активтердің құрылымы;
- 6) болашақ кезеңдерге арналған мақсаттар мен жоспарлар;
- 7) тәуекелдің негізгі факторлары және тәуекелдерді басқару жүйесі;
- 8) корпоративтік басқару: Корпоративтік басқару құрылымы; кәсіпорынның меншік иесі және иелену құрылымы; біліктілігін, іріктеу процесін қоса алғанда, байқау кеңесінің құрамы, оның ішінде олардың тәуелсіздігін айқындау өлшемшарттарын көрсете отырып, байқау кеңесінің тәуелсіз мүшелері туралы; Байқау кеңесінің және оның комитеттерінің қызметі туралы есеп; корпоративтік басқару практикасының осы Кодекстің қағидастарына сәйкестігі туралы ақпарат, ал ол сәйкес келмеген кезде әрбір қағидастың сақталмау себептері туралы түсіндірме; кәсіпорынның атқарушы органының құрамы; атқарушы органның қызметі туралы есеп; лауазымды тұлғаларға сыйақы беру саясаты;

9) орнықты даму (орнықты даму саласындағы жеке есепті дайындаған жағдайда, осы есепке сілтеме ұсынылуы мүмкін);

10) аудитордың қорытындысы және ескертпелері бар қаржылық есептілік;

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

---