



**БЕКІТІЛГЕН**  
**"Almaty" Телерадиокомпаниясы" АҚ**  
**Директорлар кеңесі**  
**(2020 жылғы 29 желтоқсандағы №8 хаттама)**  
**Директорлар Кеңесі бекіткен**  
**өзгерістер мен толықтыруларды ескере отырып**  
**(2021 жылғы 31 наурыздағы №1 хаттама)**

**"Almaty" Телерадиокомпаниясы " АҚ Іскерлік этика**  
**КОДЕКСІ**

## Мазмұны

1 тарау. Жалпы ережелер.....	3
2 тарау. Қоғамның Құндылықтары.....	4
3-тарау. Қоғамның лауазымды адамдары мен қызметкерлерінің корпоративтік мінез-құлқы.....	5
4-тарау. Қоғамның Жалғыз акционерімен қарым-қатынас.....	6
5-тарау. Қоғам қызметкерлерімен қарым-қатынас.....	6
6-тарау. Іскери серіктестермен қарым-қатынас.....	9
7-тарау. Мемлекеттік органдардың өкілдерімен, жұртшылықпен және бәсекелестермен қарым-қатынас.....	9
8 тарау. Әлеуметтік желілер.....	10
9 тарау. Мүдделер қақтығысы.....	11
Параграф 1. Мүдделер қақтығысын басқару принциптері.....	11
Параграф 2. Мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу.....	12
Параграф 3. Мүдделер қақтығысын реттеу.....	13
10 тарау. Кодексті сақтау және оны бұзғаны үшін жауапкершілік.....	14

## 1-ТАРАУ. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1. Осы Кодекс Қазақстан Республикасының заңнамасына, Жарғыға, корпоративтік басқару кодексіне және "Almaty "Телерадиокомпаниясы" акционерлік қоғамының (бұдан әрі – қоғам) өзге де ішкі құжаттарына, сондай-ақ корпоративтік басқарудың жалпыға бірдей танылған стандарттарына сәйкес әзірленді.

2. Кодекстің мақсаты:

- Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері өз қызметі барысында ұстанатын іскерлік этика мен мінез-құлық құндылықтарын, қағидаттары мен нормаларын бекіту;
- жоғары этикалық стандарттарға негізделген бірыңғай корпоративтік мәдениетті дамыту, ұжымда сенім, өзара құрмет және әдептілік сақтау;
- Қоғамға деген оның жалғыз акционері, әріптестері, серіктестері, мемлекеттік билік органдары, жұртшылық және өзге де мүдделі тұлғалар тарапынан сенімді арттыру және сақтау, Қазақстан Республикасының ақпараттық нарығына ашық және адал қатысушының беделін нығайту;
- мүдделер қақтығысына жол бермеу, қоғамның іскерлік беделін қолдау және оған үшінші тұлғалардың сенімі;
- Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасының нормаларын бұзуын болдырмау.

3. Осы Кодекстің реттеу объектісі Қоғамның лауазымды адамдары мен қызметкерлерінің қызметтік міндеттерін атқару кезіндегі, бір-бірімен, Жалғыз акционермен, іскер әріптестермен, мемлекеттік билік органдарымен, жұртшылықпен, бәсекелестік бұқаралық ақпарат құралдарымен және қоғаммен қарым-қатынасқа түсетін өзге де тұлғалармен өзара қарым-қатынастардағы кәсіби мінез-құлық болып табылады.

4. Осы Кодекстің ережелері атқаратын лауазымына қарамастан Қоғамның барлық лауазымды адамдары мен қызметкерлерінің мінез-құлық нормаларына айналуы тиіс.

5. Кодекс қоғаммен жасалған азаматтық-құқықтық шарттар бойынша жұмыс істейтін жеке тұлғалар үшін ұсынымдық сипатқа ие.

6. Осы Кодексте мынадай терминдер мен анықтамалар пайдаланылады:

- іскерлік этика-бұл Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері өз қызметінде басшылыққа алатын іскерлік қарым-қатынастың этикалық принциптері мен нормаларының жиынтығы;

- лауазымды тұлға - Директорлар кеңесінің төрағасы және мүшелері, Қоғамның Бас директоры;
- мүдделі тұлға – қоғаммен құқықтық қатынастарға түсетін жеке және заңды тұлғалар;
- мүдделер қақтығысы – қоғам қызметкерінің жеке қызығушылығы олардың лауазымдық міндеттерін объективті және бейтарап орындауына әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін жағдай;
- корпоративтік мінез-құлық – қоғам қызметіне байланысты әр түрлі әрекеттерді қамтитын қоғам лауазымды тұлғатері мен қызметкерлерінің мінез-құлығы;
- қызметкер – жұмыс берушімен еңбек қатынастарында тұратын және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын жеке тұлға.
- жұмыс беруші – Қоғамның Жарғысымен немесе Бас директордың сенімхатымен уәкілеттік берілген Бас директор немесе қоғамның басқа лауазымды адамы;
- Басшылық – Бас директор, Бас директордың орынбасарлары және Қоғамның құрылымдық бөлімшелерінің басшылары.

## 2-тарау. Қоғамның Құндылықтары

7. Корпоративтік құндылықтар - бұл қоғамның корпоративтік мәдениетінің негізі – барлық лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің мінез-құлық стандарттары мен ережелерінде бекітілген маңызды, жалпы қабылданған және ортақ сенімдері мен принциптері.

8. Корпоративтік құндылықтар стратегиялық және операциялық мақсаттарға тиімді қол жеткізуге ықпал етеді. Қоғамның төменде жарияланған құндылықтары біз өмір сүретін және жұмыс істейтін барлық мүдделі тараптармен және қоғаммен қарым-қатынас орнатқан кезде қоғамның әрбір лауазымды адамы мен қызметкері үшін эталон болады деп күтеміз. Қоғамның құндылықтары:

*Тиімділік:* Күтілетін нәтижелерге қол жеткізу. Қосымша экономикалық нәтиже алу қоғамның сөзсіз құндылығы болып табылады. Қатаң бәсекелестік жағдайда Қоғам бұдан былай өз қызметінің сапасы мен тиімділігін үнемі арттырып отыруды көздейді;

*Кәсібилік:* Қоғам кәсіби қызметтің ең жоғары стандарттарына ұмтылады, инновациялар мен жаңа идеяларға ашық. Қоғам қызметкерлері өз қызметінде жоғары кәсіби мамандар. Өз қызметін жауапкершілікпен орындауға бар күш-жігерін жұмсайды.

*Сенімділік:* ең құнды активті сақтаудың негізгі факторларының бірі-іскерлік бедел. Қоғам Корпоративтік басқарудың халықаралық стандарттарына ұмтылады және Жалғыз акционер, іскер әріптестер, мемлекеттік билік органдары, қызметкерлер үшін қызметтің барынша ашықтығы саясатын ұстанады.

*Әлеуметтік жауапкершілік:* халықтың барлық топтарының қажеттіліктері мен мүдделеріне бағдарлану. Қоғам елдің дамуына белсенді

үлес қосуға, мемлекеттің ақпараттық саясатын уақтылы халыққа жеткізуге, әлеуметтік мәселелерді шешуге ұмтылады;

*Адалдық:* Қоғам барлық қызмет салаларында, әрқашан және барлық жерде бизнесті мінсіз адал жүргізуге ұмтылады. Қоғам ішкі процестердің ашықтығы, әріптестермен, оның ішінде мемлекеттік органдармен өзара құрмет пен сенім негізінде қарым-қатынас орнату, қызметкерлер тарапынан іске адал көзқарасты қолдау, корпоративтік әдеп нормаларын сақтау қағидастарын ұстанады;

*Отансүйгіштік:* Қоғам ҚР мемлекеттік саясатын ақпараттық сүйемелдеуді жүзеге асыра отырып, мемлекетке елдің шынайы патриоттарын тәрбиелеуде мүлтіксіз көмек көрсетеді.

### **3-тарау. Лауазымды тұлғалардың және қоғам қызметкерлерінің корпоративтік мінез-құлқы**

9. Бедел – қоғамның сенімге негізделген негізгі активі. Қоғам мемлекеттің, іскер серіктестердің және телекөрсермендердің сенімін сақтауға тырысады. Қоғамның барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері оның өкілдері болып табылады,

10. Олардың әрекеттері оның беделіне әсер етуі мүмкін. Олардың әрқайсысы қоғамның беделі мен имиджін сақтау үшін дұрыс мінез-құлық көрсетуі керек.

11. Этикалық мінез-құлықтың жоғары стандарттары қоғамның барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің адалдық, бейтараптық, жұмыс әріптестерімен, бизнес-серіктестермен, сондай-ақ телекөрсермендермен қарым-қатынаста сыйластық қағидастарын ұстануын, паракорлыққа және сыбайлас жемқорлыққа жол бермеуін білдіреді.

12. Кәсіби қызметті жүзеге асыру кезінде Қоғамның лауазымды тұлғалары мен әрбір қызметкері Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасының, сондай-ақ Қоғамның ішкі ережелерінің талаптарын мүлтіксіз сақтауға міндетті. Қандай да бір іс-әрекеттің (әрекетсіздіктің) заңдылығына күмән туындаған жағдайда, Қоғам қызметкері консультация алу үшін қоғамның тиісті құрылымдық бөлімшесіне жүгінуге міндетті. Қоғамның құрылымдық бөлімшелерінің құзыретіне кірмейтін реттелмеген мәселелерде қызметкерлер әділеттіліктің, парасаттылық пен әдептіліктің жалпыадамзаттық қағидастарын басшылыққа алуы тиіс;

Басқарушылық шешім қабылдау процесінде қоғамның әрбір лауазымды адамы:

- өздеріне жүктелген міндеттерді адал орындау;
- қоғамның және жалғыз акционердің мүдделерін барынша көрсететін тәсілдерді пайдалануы тиіс.

13. Әрбір қызметкер өз міндеттерін орындау барысында:

- жұмыстың барынша жоғары кәсіби деңгейін қамтамасыз ету мақсатында барлық қолда бар зияткерлік және адамгершілік әлеуетті пайдалануға;
- өзінің білім және кәсіби деңгейін үздіксіз арттыру;
- Қоғам қызметінің тиімділігін арттыру мақсатында бастамашылық пен шығармашылықты көрсете отырып, өзінің кәсіби міндеттерін орындауға адал қарауға;



- өзіне жүктелген лауазымдық міндеттерді жүзеге асыру кезінде бейтараптық пен адалдық қағидаттарын басшылыққа алуға, әріптестеріне, іскер әріптестеріне, басқа да бұқаралық ақпарат құралдарына, сондай-ақ мемлекеттік органдардың өкілдеріне біржақты қарауға жол бермеуі тиіс.

14. Барлық лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер кәсіби міндеттерін жүзеге асыру барысында өзіне белгілі болған құпия ақпаратты құпия сақтауға міндетті. Бұл міндет осындай мәліметтерді алған сәттен бастап өткен кезеңге қарамастан сақталады.

15. Қоғам қызметкерлері өзара қарым-қатынаста өзара қолдау, өзара сыйластық және қоғам мүдделерінің басымдығы негізінде әрекет етеді. Қажет болған жағдайда қызметкерлердің әрқайсысы басқа қызметкерлерден толық және сапалы консультациялық, құжаттық және өзге де қолдау алуға құқылы.

16. Қоғамның лауазымды адамдары мен қызметкерлері жалпыадамзаттық және іскерлік этиканың жоғары нормаларын басшылыққа алуға, бір-біріне, Жалғыз акционерге, серіктестерге, мемлекеттік органдардың өкілдеріне, жұртшылыққа, сондай-ақ бәсекелестерге олардың әлеуметтік, жыныстық, ұлттық және мәдени қатыстылығына қарамастан құрметпен қарауға, қоғамның іскерлік беделі мен имиджін жоғары деңгейде ұстап тұруға міндетті.

#### **4-тарау. Қоғамның Жалғыз акционерімен қарым-қатынас**

17. Қоғам капиталдандыруды арттыру, теңдестірілген стратегиялық міндеттерді іске асыру және өз қызметіндегі тәуекелдерді азайту арқылы Жалғыз акционердің ұзақ мерзімді әл-ауқатын қамтамасыз етуге ұмтылады.

18. Қоғамның ақпаратты ашу жөніндегі саясаты барлық заманауи байланыс құралдары арқылы жалғыз акционерді сенімді, өзекті және уақтылы ақпаратпен қамтамасыз етуге бағытталған.

19. Жалғыз акционер, директорлар Кеңесі және бас директорлар арасында ақпарат алмасу тәртібі ҚР заңнамасымен, жарғымен және Қоғамның ішкі құжаттарымен реттеледі.

#### **5-тарау. Қоғам қызметкерлерімен қарым-қатынас**

20. Қоғам қызметкерлермен қарым-қатынасты заңдылық, өзара құрмет және сенім қағидаттарына негіздейді.

21. Қоғам қызметкерлері оның негізгі және құнды ресурсы болып табылады. Қоғам ұжымда қызметкерлердің ең жақсы кәсіби және адами қасиеттерін ашуға ықпал ететін жағдай жасауға тырысады.

22. Қоғам келесі міндеттемелерді өз мойнына алады:

- Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында көзделген еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау шараларын қамтамасыз етеді;
- кадр саясатын, еңбекақы төлеу саясатын іске асыру кезінде қызметкерлерге ұлты, жынысы, жасы, саяси, діни себептері және басқа да белгілері бойынша кемсітушіліктің кез келген түрінен, сондай-ақ протекционизмнің кез келген түрінен, қызметкерлердің жекелеген санаттарына заңсыз жеңілдіктер мен артықшылықтар беруден қорғауға кепілдік береді;

- жұмысқа қабылдау, еңбекақы белгілеу және қызметкерлерді дамыту тек олардың құзыреттілігін, тиімділігін, кәсібилігін және жеке қасиеттерін басшылыққа ала отырып қамтамасыз етіледі;
- бәсекеге қабілетті еңбекақы төлеу жүйесін әзірлейді, жалақыны уақтылы төлеуді қамтамасыз етеді;
- қызметкерлерге әділ және адал қарым-қатынасты қамтамасыз етеді, дәлелденген фактілер мен сенімді ақпарат негізінде қызметкерлердің өз міндеттерін бұзуы мүмкін жағдайлар мен жағдайларды қарастырады;
- жас мамандарға ұжымда тез бейімделуге, олардың әлеуетін іске асыруға және тиімді жұмыс істеуге жағдай жасайды;
- тиісті жағдайларды қамтамасыз етеді және барлық қолжетімді оқыту әдістерімен (тәлімгерлік, ротация, қашықтықтан оқыту, корпоративтік семинарлар, сыртқы семинарларға, дөңгелек үстелдер мен тренингтерге қатысу) қызметкерлердің кәсіби дамуын ынталандырады;
- іске асырылуы қоғамға оң әсер ететін қызметкерлердің бастамашыл идеялары мен ұсыныстарын бағалайды және көтермелейді;
- ҚР заңнамасында белгіленген шектерде өз қызметкерлерінің дербес деректеріне қатысты құпиялылықты сақтайды;
- ҚР еңбек заңнамасының барлық басқа талаптарын, қоғам қызметкерлерімен жасалған еңбек шарттарының талаптарын сақтайды.

23. Қоғам міндеттер қойып қана қоймай, сонымен қатар өз қызметкерлеріне кәсіби білім мен дағдылардың деңгейін арттыруға, өзінің кәсіби, шығармашылық қабілеттерін іске асыруға, әлеуетін дамытуға, мансаптық өсу перспективасына ие болуға мүмкіндік беретін жағдайлар жасайды.

24. Қоғам өз жұмысшылары мен олардың жұмысында мыналарды бағалайды:

- Қоғамның стратегиялық мақсаттарына қол жеткізуге бағдарлану;
- лауазымдық міндеттерін орындау кезіндегі шығармашылық, бастамашылдық, ұқыптылық және белсенділік;
- тәртіп және жауапкершілік;
- қызметкерлер арасындағы өзара қолдау, қоғамның жас мамандарына көмек көрсету және оның ардагерлерін құрметтеу.

25. Қоғамның лауазымды тұлғалары мен басшылары осы Кодекстің талаптарына сәйкес келетін басқарушылық шешімдер қабылдауға тиіс. Басшылар Кодекстің срежелеріне адалдығын жеке мысалмен көрсетуге, қоғамның кадрлық резервін құруға, кеңес беру мен тәлімгерлікке, ұжымды ортақ миссия мен құндылықтармен біріктірілген командаға біріктіруге уақыт бөлуге ұмтылуы тиіс.

26. Қоғам қызметкерлері өзіне мынадай міндеттемелерді қабылдайды:

- Қазақстан Республикасы заңнамасының, ішкі еңбек тәртібі қағидаларының, осы Кодекстің және қоғамның басқа да ішкі нормативтік құжаттарының талаптарын сақтауға, оларды бұзғаны немесе сақтамағаны үшін өзінің дербес жауапкершілігін сезінуге;
- қоғамның мүдделері мен басымдықтарын басшылыққа ала отырып, өзінің лауазымдық міндеттерін кәсіби, тиімді және бейтарап атқаруға;



- қоғамның материалдық емес немесе материалдық мүдделеріне нұқсан келтіруі мүмкін жағдайлардың туындауына жол бермеу
- Қоғам басшылығының тікелей рұқсатынсыз немесе оған тікелей берілген өкілеттіктерсіз Қоғам атынан кез келген тақырыпта көпшілік алдында сөз сөйлеуге, сөз сөйлеуге немесе сұхбаттасуға жол бермеу;
- әріптестер мен серіктестерге қатысты жыныстық, жас, нәсілдік, саяси, діни және басқа да осыған ұқсас себептер бойынша кемсітушілікке жол бермеуге;
- өз жұмысында жалпы нәтижеге бағдарлану, командада жұмыс істеу қабілетін дамыту, әріптестерімен өз білімдері мен тәжірибелерімен бөлісуге дайын болу;
- қоғам өзара іс-қимыл жасайтын әріптестерге, серіктестерге, лауазымды тұлғаларға, бірыңғай акционердің өкілдеріне және басқа да мүдделі тұлғаларға сыпайы қарауды, басқалардың пікірін сыйлау, дәрекі сөздерді, жаргондарды және балағат сөздерді тұтынуға жол бермеуді талап етеді;
- жанжалды жағдайлардың туындауына, агрессияның, қауіптің, зорлық-зомбылықтың және т. б. көрінуіне жол беретін немесе сондай іс-қимылға ынталандыратын кез-келген әрекеттен аулақ болу. Ұжымда келіспеушіліктер туындаған жағдайда Қоғам қызметкерлері оларды шешу үшін барлық күш жігерін жұмсауға тиіс
- әріптестеріне, қол астында жұмыс істейтін қызметкерлерге, басшыларына, серіктестеріне және басқа да мүдделі тұлғаларға жеткізгісі келетін хабарламаны нақты тұжырымдау үшін қарым-қатынас дағдыларын дамыту;
- Қоғамның корпоративтік ресурстарын (мүлік, ақша, зияткерлік меншік, бедел, құқықтар, артықшылықтар, ақпарат және оның көздері, құжаттама, байланыс құралдары мен арналары, бағдарламалық қамтамасыз ету және т. б.) қорғау, оларды тиімді және ұқыпты пайдалану, оларды баю, пайда көру немесе кез келген басқа қоғаммен байланысты емес қызмет үшін пайдаланбау;
- бөгде адамдардың құпия ақпаратқа қол жеткізу әрекеттері туралы, сондай-ақ құпия ақпараттың, оның тасымалдаушыларының, қызметтік куәліктердің, рұқсаттамалардың, кілттердің және құпия ақпараттың рұқсатсыз жария етілуіне әкеп соғуы мүмкін өзге де фактілердің жоғалғаны немесе жетіспегені туралы тікелей басшылыққа хабарлауға;
- еңбек тәртібін сақтау;
- өз қызметтік міндеттерін атқаруына қатысы жоқ жске мәселелер бойынша жұмыс орнында келушілерді қабылдамау;
- жұмыс уақытында жұмыс көлемін дұрыс болу. Демалыс және мереке күндері жұмысқа шығу қажет болған жағдайда қызметкер белгіленген тәртіппен келісуге тиіс;
- жұмыс уақытында жалпы қабылданған іскерлік стилінде киіну;
- осы Кодексте және қоғамның басқа да ішкі құжаттарында көзделген өзге де міндеттерді сақтау.

## 6-тарау. Серіктестермен қарым-қатынас



27. Қоғам жоғары іскерлік беделге ие клиенттермен және жеткізушілермен ұзақ мерзімді, өзара тиімді қарым-қатынас бизнес тиімділігінің маңызды шарты екеніне сенімді.
28. Қоғам іскери серіктестермен қарым-қатынасты бағалайды.
29. Қоғам ҚР заңнамасына сәйкес тауарларды, жұмыстарды, қызметтерді жеткізушілерді таңдауды жүзеге асырады.
30. Қоғам іскер серіктестер алдындағы міндеттемелердің уақтылы, толық және адал орындалуына кепілдік береді.
31. Қоғам іскер серіктестерінің өтініштері, тілектері мен талаптарын уақтылы қарауға кепілдік береді. Келіспеушіліктер мен даулар туындаған жағдайда келіссөздер мен ортақ шешімге келуді көздейді.

### **7-тарау. Мемлекеттік органдардың өкілдерімен, жұртшылықпен және бәсекелестермен қарым-қатынас**

32. Қоғам қызметкерлерінің мемлекеттік органдардың өкілдерімен, жұртшылықпен, сондай-ақ бәсекелес ұйымдармен қарым-қатынасы мынадай қағидаттарға негізделеді:
- Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарын сақтау;
  - корпоративтік және іскерлік этика нормаларын сақтау;
  - адалдық, ашықтық және өзара құрмет.
33. Қоғам мемлекеттік органдар тарапынан да, қоғамның лауазымды адамдары мен қызметкерлері тарапынан да сыбайлас жемқорлық және басқа да құқыққа қайшы әрекеттерге жол бермеу үшін барлық күш-жігерін жұмсайды.
34. Қоғам өзінің бәсекелес бұқаралық ақпарат құралдарымен қарым-қатынасында адал және еркін бәсекелестік қағидатын басшылыққа алады. Қоғам қызметкерлері бәсекелестердің кәсіби мінез-құлқына күмән келтіретін мәлімдемелерден бас тартуы керек, сондай-ақ үшінші тұлғалардың мұндай мәлімдемелерін қолдамауы керек.
35. Мемлекеттік органдар, қоғамдық ұйымдар тарапынан сұрау салу келіп түскен жағдайда Қоғам ҚР заңнамасында және ішкі құжаттарда белгіленген мерзімдерде толық және анық ақпарат береді.
36. Қоғам қызметкерлері мемлекеттік органдардың өкілдерімен өзара іс-қимыл жасай отырып, белгіленген тәртіппен тұжырымдалған қоғамның тек ресми ұстанымын білдіреді.

### **8-тарау. Әлеуметтік желілер**

37. Қоғам қызметкерлерінің кәсіби және жеке мақсаттар үшін әлеуметтік желілерге қатысуын қолдайды.
38. Әлеуметтік желілерге интернет арқылы байланыс орнататын кез-келген құрал немесе қызмет кіреді.
39. Қызметкер әлеуметтік желілердегі парақшалар оның саяси, діни және басқа көзқарастарын ашатынын есте ұстауы керек. Осыған байланысты, қызметкерге әлеуметтік желілерде қоғам мүдделерінің өкілі ретінде қоғамның

мүдделері мен осы Кодекстің қағидаттарына қайшы келмейтін бейне қалыптастыру ұсынылады.

40. Қоғам қызметкерлерге қоғамның имиджі мен позициясына әсер етуі мүмкін онлайн хат алмасуға/немесе келіссөздерге қатысу кезінде келесі принциптерді ұстануға кеңес береді:

**1) ақпаратты қорғау**

Әлеуметтік желілер үшінші тұлғалармен байланыс орнатуға, ақпарат таратуға және олармен деректер алмасуға ықпал етеді. Тиісінше, әлеуметтік желілерді пайдалану кезінде қызметкер оның құзырындағы қандай ақпарат құпия ақпаратқа жататыны/жатпайтыны жайлы білуі тиіс. Қызметкер әлеуметтік желілерде қате орналастырылған ақпаратты Интернет желісінен толығымен жою мүмкін еместігін есте ұстауы керек.

Қоғамның мүдделерін қозғайтын ақпаратты әлеуметтік желілерде орналастырған кезде қызметкер оның таралуы қоғамға зиян тигізбейтініне сенімді болуы тиіс. Егер қызметкер ақпараттың мазмұнында көрсетілген мәселе бойынша толыққанды ақпаратқа ие болмаса немесе тақырыптар бойынша түсініктемелер арнайы білімді талап ететін жағдайларда, олар бойынша арнайы дайындалған жауаптар орналастырылған жағдайларды қоспағанда, мұндай жарияланымдар мен түсініктемелерге тікелей жауаптар беруден бас тарту ұсынылады.

**2) ашықтық пен адалдық**

Үшінші тұлғалармен қарым-қатынас ашықтық пен адалдық қағидаттарына негізделуі керек, үшінші тұлғаларды адастыру қызметкердің беделіне де, қоғамның беделіне де теріс әсер етуі мүмкін.

41. Әлеуметтік желілерде осы бөлімде көрсетілген талаптар бұзылған жағдайда, Қоғам Қызметкерді ҚР заңдарында көзделген жауапкершілікке тартуға құқылы.

42. Егер қызметкер лауазымдық міндеттеріне сәйкес қоғамның меншігі болып табылатын қоғамның аккаунттарын әлеуметтік желілерде ілгерілету бойынша жұмыс жүргізсе, онда бұл аккаунттарды жеке мақсаттарда пайдалануға болмайды.

43. Қоғам қызметкерден осы Кодекске қайшы келетін әлеуметтік желілердегі кейбір жазбалар мен пікірлерді жоюды талап етуге құқылы.

## 9-тарау. Мүдделер қақтығысы

44. Лауазымды тұлғалар, сондай-ақ Қоғам қызметкерлері кәсіби қызметті жүзеге асыру кезінде мүдделер қақтығысының туындауының алдын алуға ұмтылуға міндетті.

45. Мүдделер қақтығысына мына мысалдар жатады:

1) Қоғамның лауазымды адамының/қызметкерінің отбасы мүшесі немесе досы лауазымды адамның/қызметкердің араласуы арқылы конкурстық іріктеудің тиісті рәсімдерінен өтпей, қоғамның құрылымдық бөлімшелеріне жұмысқа қабылданады;

2) қоғам қызметкері қоғамның жеткізупісі/мердігері компаниясындағы үлестерге/акцияларға иелік етеді;

3) қоғамның бәсекелесі / жеткізушісі үшін жұмыс істейтін отбасы мүшесі Қоғамның лауазымды адамымен/қызметкерімен байланысына байланысты материалдық артықшылықтарға ие болады;

4) сатып алу процесіне, қоғамның өнім берушілерімен/мердігерлерімен шарт/келісімшарт жасасу пайдасына дауыс беруге әсер етеді.

46. Мұндай қақтығыстар қоғамның лауазымды тұлғаларының немесе қызметкерлерінің әділ, адал пайымдаулар жасау қабілетіне әсер етіп, қоғамның ресурстарын дұрыс пайдаланбауға әкелі соғуы мүмкін.

### **Параграф 1. Мүдделер қақтығысын басқару принциптері**

47. Қоғам әрбір қызметкер мен лауазымды тұлға өзінің лауазымдық міндеттерін орындай отырып, қоғамның мүдделерін өзінің жеке мүдделерінен жоғары қоюға міндетті деп санайды.

48. Сонымен бірге, қоғам өз қызметкерлері мен лауазымды адамдарының жеке тұлға ретіндегі құқықтарын құрметтейді және егер бұл олардың қоғамдағы лауазымдық міндеттерін орындау қабілетіне әсер етпесе, негізгі жұмыстан бос уақытта заңды қаржылық, кәсіпкерлік, саяси және өзге де қызметпен айналысу құқығын сақтайды.

49. Қоғам мүдделерінің және қызметкерлер мен лауазымды тұлғалардың жеке мүдделерінің теңгерімін барынша сақтау жоғарыда аталған адамдар мен қоғам арасындағы өзара қарым-қатынастардың тұрақтылығының шарттарының бірі болып табылады.

50. Қоғамның қызметкерлері мен лауазымды адамдарының жеке мүдделері қоғамның мүдделерімен нақты немесе қақтығыс ықтимал болған жағдайда, Қоғамның қызметін жүзеге асыру барысында іскерлік шешімге, процеске немесе мәмілеге тікелей немесе жанама түрде қатысуға немесе ықпал етуге құқығы жоқ.

51. Қоғам және оның қызметкерлері мен лауазымды тұлғалары олардың мүдделері арасындағы қақтығыстың болмауына бірдей мүдделі.

52. Қызметкерлер мен лауазымды тұлғалар:

- лауазымдық міндеттеріне байланысты туындайтын мәселелер бойынша шешімдер қабылдау кезінде қоғамның мүдделерін ғана басшылыққа алуға міндетті;
- өздерінің жеке мүдделерінің қоғам мүдделерімен қақтығысын уақтылы анықтауға, мүдделер қақтығысын уақтылы декларациялауға, сондай-ақ нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысын реттеуге белсенді қатысуға жеке жауапты болады;
- олардың жеке мүдделері, отбасылық байланыстары, достық немесе басқа қарым-қатынастары, жеке ұнатулары мен ұнатпаулары іскерлік шешім қабылдауға әсер етпеуін қамтамасыз етеді;
- олардың жеке мүдделері қоғам мүдделеріне қайшы келетін кез келген жағдайлардан немесе жағдайлардан аулақ болғаны абзал;
- қоғамның активтерін, сондай-ақ қоғамдағы өзінің жағдайын және/немесе қоғамдағы лауазымдық міндеттерін жүзеге асыруға байланысты туындайтын

іскерлік мүмкіндіктерді өзінің Жеке, оның ішінде қаржылық мүдделерін қанағаттандыру үшін пайдаланбайды.

53. Лауазымды адамдар өз міндеттерін орындау үшін жеткілікті уақыттың болуын қадағалауға міндетті. Өз міндеттерін толық орындау үшін уақыт болмаған және жеткіліксіз болған жағдайда лауазымды адам өз өкілеттігін өз еркімен тастауға тиіс.

54. Қоғам келесі принциптер негізінде әрекет ететін мүдделер қақтығысын басқару жүйесін белгілейді:

- мүдделердің ықтимал немесе нақты қақтығысы, не тіпті мұндай қақтығыстың көрінуі туралы ақпаратты міндетті түрде жариялау;
- әрбір мүдделер қақтығысының Қоғамға әсер етуі мүмкін салдарын жеке қарау, тәуекелдерді бағалау және мүдделер қақтығысының әрбір жағдайын жеке реттеу;
- мүдделер қақтығысы және реттеу процесі туралы мәліметтерді ашу процесінің құпиялылығы (қызметкердің, лауазымды адамның қалауы бойынша);
- мүдделер қақтығысын реттеу кезінде қоғам мен қызметкер, лауазымды тұлға мүдделерінің теңгерімін сақтау;
- қызметкер уақтылы ашқан мүдделер қақтығысына байланысты қызметкерді қудалаудан қорғау.

## **Параграф 2. Мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді жариялау**

55. Қызметкерлер мен лауазымды тұлғалар қоғамға ықтимал немесе нақты мүдделер қақтығысының барлық жағдайларын дереу және толық көлемде жариялауға (декларациялауға) міндетті.

56. Қоғам өз қызметкерлері мен лауазымды тұлғаларына мүдделер қақтығысының көрінісін тудыратын немесе тудыруы мүмкін жеке жағдайлар туралы мәліметтерді ашуды ұсынады.

57. Мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашуды қоғамның қызметкерлері мен лауазымды адамдары жазбаша түрде, барынша түсінікті нысанда ғана жүзеге асыруы тиіс.

58. Қоғам кез келген себептер бойынша мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді жасыру және/немесе әдейі уақтылы немесе толық ашпауды оның сенімін асыра пайдалану және алдау деп санайды.

## **Параграф 3. Мүдделер қақтығысын реттеу**

59. Қоғам, қызметкерлері, лауазымды тұлғаларының мүдделерін ескере отырып, қызметкерлер мен лауазымды тұлғалар жариялаған кез келген мүдделер қақтығысын теңгерімді шешуге ұмтылады.

60. Мүдделердің ықтимал немесе нақты қақтығысының болуы туралы ақпаратты қоғам үшін туындайтын тәуекелдердің ауырлығын бағалау және осы қақтығысты шешудің ең қолайлы нысанын таңдау мақсатында тікелей басшы мұқият тексеруі керек.



61. Қызметкерде ықтимал немесе нақты мүдделер қақтығысының болуы туралы ақпаратты талдау нәтижелері бойынша оның тікелей басшысы мүдделер қақтығысын реттеудің келесі шараларын қабылдайды:

- қызметкерге қызметкердің жеке мүдделеріне қатысты болуы мүмкін қоғамның нақты ақпаратына қол жеткізуді шектеу;
- қызметкердің мүдделер қақтығысы әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін мәселелер бойынша талқылауға және шешім қабылдау процесіне қатысудан өз еркімен бас тартуы немесе шеттетілуі (тұрақты немесе уақытша);
- қызметкердің міндеттері мен сңбек функцияларының шеңберін қайта карау және өзгерту;
- қызметкерді мүдделер қақтығысына байланысты емес сңбек функцияларын орындауды көздейтін лауазымға ауыстыру (қызметкердің келісімімен);
- қызметкердің бастамасы бойынша қызметкерді қоғамнан шығару;
- қызметкердің қоғам мүдделерімен қақтығыс тудыратын өзінің жеке мүддесінен бас тартуы.

62. Лауазымды адамда нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысының болуы туралы ақпаратты талдау нәтижелері бойынша мүдделер қақтығысын реттеудің мынадай шаралары қабылданады:

- лауазымды тұлғаның лауазымды тұлғаның жеке мүдделеріне қатысы болуы мүмкін қоғамның нақты ақпаратына қол жеткізуін шектеу;
- лауазымды адамның өз еркімен бас тартуы немесе мүдделер қақтығысы әсер ететін немесе болуы мүмкін мәселелер бойынша талқылауға және шешім қабылдау процесіне қатысудан шеттетілуі (тұрақты немесе уақытша) ;
- лауазымды тұлғаның қоғам мүдделерімен қақтығыс тудыратын өзінің жеке мүддесінен бас тартуы.

63. Мүдделер қақтығысын реттеу шараларының осы тізімі толық болып табылмайды. Мүдделер қақтығысын реттеудің әрбір нақты жағдайында қоғамның және мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашқан қызметкердің, лауазымды адамның уағдаластығы бойынша қақтығысты заңнамалық жолмен реттеудің өзге де шаралары табылуы мүмкін.

64. Қызметкер мен лауазымды адам мүдделер қақтығысының кез келген салдарын, соның ішінде егер олар орын алса, қоғамның шығындарын немесе залалын азайтуға міндетті.

## **10 тарау. Кодексті сақтау және оны бұзғаны үшін жауапкершілік**

65. Барлық қызметкерлердің, Директорлар кеңесінің мүшелерінің осы Кодекстің ережелерін мүлтіксіз сақтауы қоғамның міндеттерін табысты іске асырудың және Қоғамның корпоративтік құндылықтарын бекітудің негізгі шарты болып табылады.

66. Қоғам Кодекс ережелерін бұзуға, сондай-ақ бұзушылықтарды жасыруға ықпал ететін қандай да бір іс-әрекеттерді, оның ішінде басшылардың тапсырмаларын теріс бағалайды.

67. Қоғам осы Кодекстің ережелерін бұзғаны туралы хабарлаған немесе бұзушылықтың алдыналмақ болған адал қызметкер мен лауазымды тұлға үшін

теріс салдардың (оның ішінде біреудің тарапынан кемсітушілік пен өзге де қудалау) туындамайтынына кепілдік береді.

68. Қоғам жауапкершілік шаралары бұзушылық жасау мән-жайларын объективті қарау нәтижелері негізінде ғана оның ауырлығын және оның салдарын жою жөніндегі адамның іс-қимылын ескере отырып, қолданылатынына кепілдік береді.

69. Қоғам Кодекстің ережелерін бұзу туралы жасырын хабарламаларды қарастырмайды, сонымен бірге тексеру кезінде құпиялылыққа кепілдік береді.

70. Осы Кодекске сәйкес әдес нормаларын бұзудың барлық фактілері Қазақстан Республикасы заңнамасының және Қоғамның ішкі құжаттарының нормаларына сәйкес қаралуы тиіс.

71. Осы Кодекспен танысу:

- қызметкерлерге қатысты – Қоғамның корпоративтік хатшысы ол қолданысқа енгізілген күннен бастап 5 жұмыс күні ішінде;
- жаңадан қабылданған қызметкерлерге қатысты – жұмысқа қабылдау кезінде персоналмен жұмыс жөніндегі маманмен;
- лауазымды адамдарға қатысты – Қоғамның тиісті органына сайланған кезде корпоративтік хатшымен;
- Кодекстің ережелеріне өзгерістер мен толықтырулар енгізілген жағдайда – қызметкерлер мен лауазымды адамдардың корпоративтік хатшысы оларды қолданысқа енгізген күннен бастап 10 жұмыс күні ішінде қамтамасыз етілуі тиіс.
- Кодексті қабылдау, оған өзгерістер мен толықтырулар енгізу Қоғамның Директорлар кеңесінің құзыретінде болады.