

«Магистральды Су құбыры» ЖШС
Байқаушы кеңесінің шешімімен
бекітілген
(2022 жылғы 10 қазандағы №12 отырыс хаттамасы)

**«Магистральды Су құбыры» ЖШС
іскерлік этика кодексі**

г.Атырау

МАЗМҰНЫ

1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

2. ҚОЛДАНУ САЛАСЫ

3. ТЕРМИНДЕР ЖӘНЕ АНЫҚТАМАЛАР

4. КОРПОРАТИВТІК ҚҰНДЫЛЫҚТАР ЖӘНЕ ІСКЕРЛІК ЭТИКА ҚАҒИДАТТАРЫ

1-тарау. Корпоративтік құндылықтар

2-тарау. Іскерлік этика қағидаттары

5. ЭТИКАЛЫҚ НОРМАЛАР

6. ТҰРАҚТЫ ДАМУ

7. ІСКЕРЛІК ӨЗАРА ҚАТЫНАСТАР

§1. Жалғыз қатысушымен өзара қатынастар

§2. Мемлекеттік органдармен өзара қатынастар

§3. Қызметті тұтынушылармен, әріптестермен және жеткізушілермен
өзара қатынастар

§4. Жұртшылықпен өзара қатынастар

§5. Бұқаралық ақпарат құралдарымен өзара қатынастар

8. СЕРІКТЕСТІК, ЛАУАЗЫМДЫҚ ТҰЛҒАЛАР ЖӘНЕ ЖҰМЫСКЕРЛЕР

9. ІСКЕРЛІК ЭТИКАНЫҢ САҚТАЛУ МӘСЕЛЕЛЕРІ БОЙЫНША АРЫЗДАРДЫ ҚАРАУ

10. ЖАУАПТЫЛЫҚ

11. ҚОРЫТЫНДЫ

12. ҚОСЫМШАЛАР

13. ҚҰЖАТТАРҒА СІЛТЕМЕЛЕР*

1-қосымша «Магистральды Су құбыры» ЖШС іскерлік этика кодексін сақтау туралы міндеттеме (міндетті)

2-қосымша Біріккен Ұлттар Ұйымының адам құқықтары, еңбек қатынастары, қоршаған ортаны қорғау және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саласындағы жаһандық шартының қағидаттары (ақпараттық)

3-қосымша Ақпаратты әлеуметтік желілерде, мессенджерлерде, корпоративтік және жеке блогтарда, бұқаралық ақпарат құралдарындағы жарияланымдарға түсініктемелерде орналастыру бойынша шектеулер (ақпараттық)

1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1. Осы «Магистральды Су құбыры» ЖШС іскерлік этика кодексі (бұдан әрі – Кодекс) «Магистральды Су құбыры» ЖШС (әрі қарай – Серіктестік) корпоративтік құндылықтарын бекітеді, іскерлік мінез-құлықтың және мүдделі тараптармен тиімді өзара іс-қимылдың неғұрлым маңызды қағидаттарын, қағидаларын белгілейді және Серіктестіктің барлық лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері этикалық нормалар мен Қазақстан Республикасы заңнамасының нормаларын (бұдан әрі – Заңнама) сақтау негізінде оларды басшылыққа алатын корпоративтік этика талаптарының жиынтығын білдіреді.

2. Кодекс заңнаманың, Серіктестіктің ішкі құжаттарының, оның ішінде Серіктестік жарғысының [1], Корпоративтік басқару кодексінің [2], сондай-ақ іскерлік мінез-құлық пен корпоративтік басқарудың танылған әлемдік нормалары мен практикаларының талаптарына сәйкес әзірленді.

3. Кодекстің жекелеген ережелері Заңнамаға қайшы келген жағдайда, Заңнаманың ережелері қолданылады. Кодекстің жекелеген ережелері салт-дәстүрлерге, әдет-ғұрыптарға немесе әлдебіреудің тиісті мінез-құлық қағидалары туралы жеке түсінігіне қайшы келген жағдайда Кодекстің ережелері қолданылады.

4. Кодекс Серіктестіктің жалғыз қатысушысы болып табылатын «ҚазТрансОйл» АҚ Іскерлік этика кодексін қабылдайды, сақталуына ықпал етеді және ережелеріне қайшы келмейді. Серіктестік «ҚазТрансОйл» АҚ Іскерлік этика кодексінің ережелерін өзінің комплаенс-тәуекелдеріне мөлшерлес қабылдайды.

5. Кодекстің мақсаты бірыңғай корпоративтік құндылықтарды бекіту, корпоративтік мәдениетті дамыту және іскерлік мінез-құлық практикасын қолдану жолымен Серіктестіктің мүдделі тараптармен тиімді өзара іс-қимылына ықпал ету болып табылады.

6. Кодекс ашық құжат болып табылады және мүдделі тараптар арасында еркін таратылады.

2. ҚОЛДАНУ САЛАСЫ

7. Кодекстің ережелері Серіктестіктің барлық лауазымды адамдары мен жұмыскерлеріне қолданылады.

Жұмыскерлерге қатысты Кодекстің барлық талаптары мен ережелері Серіктестікте персоналды ұсыну бойынша қызмет көрсету шартына сәйкес жұмыстарды орындайтын адамдарға да қолданылады.

8. Серіктестіктің лауазымды адамдары мен жұмыскерлері Кодекспен танысуға, оның талаптарын, Кодекске 1-қосымшаға сәйкес нысан бойынша тиісті міндеттемеге қол қоя отырып, қабылдауға міндетті. Серіктестіктің лауазымды адамдары мен жұмыскерлерінің міндеттемелері олардың жеке істерінде, персонал беру қызметін көрсету шартына сәйкес Серіктестікте

жұмыстарды орындайтын адамдардың міндеттемелері кадр қызметінде сақталады.

9. Серіктестік, оның лауазымды адамдары мен жұмыскерлері стратегиялық шешімдер қабылдау кезінде де, күнделікті жұмысты орындау кезінде де барлық лауазымдық деңгейлерде, барлық мүдделі тараптармен және тұтастай жұртшылықпен өзара қарым-қатынастарда шешімдер қабылдау кезінде Кодекстің ережелерін қабылдайды, оларды үздіксіз және мүлтіксіз орындайды.

10. Кодекс қолда бар міндеттемелердің мәніне қайшы келмейтін бөлігінде Серіктестіктің барлық мүдделі тараптары, оның ішінде жеткізушілер, қызметтерді тұтынушылар үшін ұсынымдық сипатқа ие.

3. ТЕРМИНДЕР ЖӘНЕ АНЫҚТАМАЛАР

11. Кодекстің мақсаттары үшін мынадай терминдер, анықтамалар қолданылады:

1) **іскерлік этика** – Серіктестік, оның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері өз қызметінде басшылыққа алатын іскерлік мінез-құлықтың этикалық қағидаттары мен нормаларының жиынтығы;

2) **лауазымды адам** – Байқаушы кеңес мүшелері, Серіктестіктің бас директоры;

3) **Жалғыз қатысушы** – «ҚазТрансОйл» АҚ;

4) **мүдделі тараптар** – Серіктестік қызметінің шеңберінде мүдделері қозғалатын, Серіктестік қызметінің кейбір аспектілеріне қатысты заңды талаптары бар немесе бар деп есептейтін жеке немесе заңды тұлғалар;

5) **кадр қызметі** – Серіктестіктің адам ресурстарын басқару департаменті;

6) **комплаенс-тәуекелдер** – Серіктестіктің, оның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлерінің заңнаманың, Серіктестіктің ішкі құжаттарының талаптарын сақтамауы салдарынан шығындардың және заңдық санкциялардың туындау ықтималдығы;

7) **мүдделер қақтығысы** – лауазымды адамның немесе Серіктестік жұмыскерінің жеке мүдделілігі/жеке мүддесі/жеке қызығушылығы/жеке пайдасы/қызметі Серіктестік мүдделеріне қайшы келетін немесе олармен қайшы келуі мүмкін ықтималдығы бар және сол арқылы олардың лауазымдық/еңбек міндеттерін тиісінше орындамауына әкеп соғуы және олардың құзыретіне жататын мәселелер бойынша шешімдердің объективтілігіне әсер етуі мүмкін кез келген жағдайлар немесе мән-жайлар;

8) **корпоративтік мәдениет** – бұл Серіктестікке тән құндылықтар, қағидаттар, мінез-құлық нормалары және қатынастар;

9) **серіктестер** – өзара тиімді ынтымақтастықтың қатысушылары болып табылатын жеке және заңды тұлғалар (олардың бірлестіктері), оның ішінде

10) **кәсіподақ** – «Магистральды Су құбыры» ЖШС жұмыскерлерінің жергілікті кәсіптік одағы» қоғамдық бірлестігінің кәсіподақ комитеті;

11) **жұмыскер** – Серіктестікпен еңбек қатынастарында тұратын және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын жеке тұлға;

12) **әлеуметтік желі** – әлеуметтік өзара қарым-қатынастарды құруға, көрсетуге және ұйымдастыруға арналған кез келген интернет-платформа, онлайн-сервис немесе интернет-ресурс;

13) **бұқаралық ақпарат құралы (БАҚ)** – мерзімді баспасөз басылымы, теле-, радиоарна, киноқұжаттама, дыбыс-бейне жазбасы және интернет-ресурстарды қоса алғанда, бұқаралық ақпаратты мерзімді немесе үздіксіз бұқаралық таратудың өзге де нысаны;

14) **этикалық нормалар** – Серіктестік жұмыскерлері еңбек қызметін жүзеге асыру кезінде ұстануға тиіс құндылықтар.

4. КОРПОРАТИВТІК ҚҰНДЫЛЫҚТАР ЖӘНЕ ІСКЕРЛІК ЭТИКА ҚАҒИДАТТАРЫ

1-тарау. Корпоративтік құндылықтар

12. Серіктестік қызметінің қалыптасуына негіз болатын негізге алынатын корпоративтік құндылықтар мыналар болып табылады:

1) **қауіпсіздік** – Серіктестік өндірістік объектілердің авариясыз жұмыс режимін қамтамасыз етуге ұмтылады, қауіпсіз еңбек жағдайларын жасайды және қолдайды және жұмыскерлердің денсаулығына қамқорлық жасайды. Серіктестік өз жұмысында қоршаған ортаның ластануын болдырмауға, тұтынылатын энергия мен табиғи ресурстарды үнемді және ұтымды пайдалануға тырысады.

Лауазымды адамдар мен жұмыскерлер өздерінің және айналасындағы адамдардың қауіпсіздігі үшін жауапты болады және жеке қылықтарымен қауіпсіздік, еңбек және денсаулық сақтау, өнеркәсіптік және өрт қауіпсіздігін сақтау мәселелеріне айрықша бейілділігін көрсетуге тиіс;

2) **кәсіпқойлық**: жұмыскерлер – Серіктестіктің басты құндылығы және негізгі ресурсы. Қызмет нәтижелері және жалғыз қатысушы мен басқа да мүдделі тараптар үшін жасалатын құн жұмыскерлердің кәсібилік деңгейіне тікелей байланысты. Серіктестік өз жұмыскерлерінің Серіктестік қызметінің спецификациясын білуін, қойылған міндеттерді уақытында және сапалы орындауын бағалайды және кәсіби білімі мен іскерлігін ұдайы жетілдіруді қамтамасыз етеді. Серіктестік кәсіби дамуға мүмкіндік бере отырып, жұмыскерлердің біліктілік деңгейін арттыруға ұмтылады.

Лауазымды адамдар мен жұмыскерлер өз құзыреттерінің деңгейін арттыруға, салмақты және жауапты шешімдер қабылдау қабілетіне ие болуға, сондай-ақ өздерінің кәсіби, жеке қасиеттері мен этикалық мәдениет деңгейінің өсуіне және дамуына бағытталуы керек;

3) **тиімділік** – Серіктестік мемлекет және мүдделі тараптар алдындағы өз жауаптылығын түсінеді. Осыған байланысты қызметтің табыстылығы мен тиімділігі, жоғары нәтижелерге қол жеткізу Серіктестік үшін даусыз құндылық болып табылады. Бизнес-процестерді жетілдіру, шығындарды оңтайландыру, жабдықтарды жаңғыртуға және өндірісті дамытуға инвестиция салуға бағдар беру Серіктестіктің тұрақты және біркелкі жұмысын қамтамасыз етеді;

4) **сапа** – Серіктестік жоғары нәтижелерге қол жеткізуге, жұмысты жеңілдетуге, стандарттауға, уәделерді сапалы және уақытында орындауға, жақсартуға мүмкіндіктер іздеуге ұмтылады.

2-тарау. Іскерлік этика қағидаттары

13. Серіктестік, лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлер іскерлік этиканың мынадай қағидаттарын басшылыққа алады:

1) **ашықтық** – Серіктестік коммерциялық, қызметтік және заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын ақпаратты қорғауды ескере отырып, Серіктестік туралы ақпараттың, оның жетістіктері мен қызметінің нәтижелерінің барынша ашықтығы мен сенімділігіне ұмтылады.

Лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлер кездесулерге, талқылаулар мен диалогқа, әріптестермен және мүдделі тараптармен өзара мүдделерді ескеруге, Серіктестік пен мүдделі тараптардың мүдделері арасындағы құқықтар мен теңгерімді сақтауға негізделген ұзақ мерзімді ынтымақтастық орнатуға ашық болуға ұмтылады;

2) **жауаптылық** – Серіктестік экономикаға, қоршаған ортаға және қоғамға әсері үшін жұртшылық алдындағы, ал акционерлер алдындағы – ұзақ мерзімді кезеңде ұзақ мерзімді құнның өсуі және тұрақты даму үшін өз жауаптылығын сезінеді.

Лауазымды адамдар мен жұмыскерлер шешімді саналы және саналы түрде қабылдап, әр деңгейде жоғары жауапкершілікпен әрекет етуге тиіс. Өзіне қабылдаған міндеттемелер үшін жауапкершілік Серіктестіктің барлық лауазымды адамдары мен жұмыскерлеріне, олардың мәртебесі мен лауазымына қарамастан, тең дәрежеде жүктеледі;

3) **анықтық** – Серіктестіктің шешімдері мен әрекеттері мүдделі тараптар үшін айқын және ашық болуға тиіс. Серіктестік Жалғыз қатысушыны және басқа да мүдделі тараптарды істің жай-күйі туралы белгіленген тәртіппен адал және уақытында хабардар етеді.

Серіктестік заңнамаға сәйкес есептілік пен есепке алу сапасын жақсарту негізінде ақпараттың ашықтығы мен қолжетімдігін арттыруға ұмтылады. Лауазымды адамдар мен қызметкерлер тарапынан заңнамада және серіктестіктің ішкі құжаттарында көзделген ақпаратты ашу коммерциялық, қызметтік және заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын ақпаратты қорғау жөніндегі талаптар ескеріле отырып жүзеге асырылуға тиіс;

4) **этикалық мінез-құлық** – Серіктестік Жалғыз қатысушының, басқа да мүдделі тараптардың және жалпы жұртшылықтың сеніміне ие болуға ұмтылады. Сенім жоғары этикалық нормаларға бірізді бейілділіктің нәтижесінде туындайды.

Лауазымды адамдар мен жұмыскерлердің шешімдері мен іс-әрекеттерінің негізінде сыйласымдық, адалдық, ашықтық, командалық рух және сенім, адалдық және әділдік сияқты жоғары моральдық құндылықтар болуға тиіс. Лауазымды адамдар мен жұмыскерлер өз қызметін сыйластық, төзімділік, тілектестік және парасаттылық негізінде жүзеге асырады.

Лауазымды адамдар мен жұмыскерлер мемлекеттік тілге және басқа тілдерге, Серіктестік орналасқан өңірлердің салт-дәстүрлеріне құрмет көрсетудің айрықша үлгісін көрсетеді, мінез-құлық мәдениетінің жоғары моральдық және этикалық нормаларын ұстанады, Серіктестіктің қазіргі және болашақтағы беделіне нұқсан келтіретін қоғамға жат және әдепке жат мінез-құлыққа жол бермейді;

5) **сыйластық** – Серіктестік заңнамадан, жасалған шарттардан туындайтын немесе жанама түрде іскерлік өзара қарым-қатынастар шеңберіндегі барлық мүдделі тараптардың құқықтары мен мүдделерінің сақталуын және құрметтелуін қамтамасыз етеді.

Серіктестік адам құқықтарын сақтайды, олардың маңыздылығы мен әмбебаптығын мойындайды, адам құқықтарының жалпыға ортақ декларациясында, адам құқықтары мен негізгі бостандықтарын қорғау туралы конвенцияда, адам құқықтары саласындағы өзге де танылған халықаралық құжаттарда, сондай-ақ Конституция мен заңдардан туындайтын іргелі қағидаттарды толық қолдайды.

Жұмыскерлердің жынысына, нәсіліне, ұлтына, тіліне, шығу тегіне, мүліктік және лауазымдық жағдайына, тұрғылықты жеріне, дінге көзқарасына және саяси нанымына қарамастан адал және әділ қарым-қатынас жасауға құқығы бар;

6) **заңдылық** – Серіктестіктің, лауазымды адамдар мен жұмыскерлердің шешімдері мен іс-әрекеттері заңнамаға, Серіктестіктің ішкі құжаттарына, оның ішінде Жарғыға [1], Корпоративтік басқару кодексіне [2], Серіктестіктің Жалғыз қатысушысының шешімдеріне сәйкес келуге тиіс;

7) **әділеттік және меритократия** – Серіктестік әрбір жұмыскердің жеке күш-жігерін, қабілеті мен жетістіктерін әділ және объективті бағалауға ұмтылады, барлық деңгейдегі жұмыскерлердің түсінушілік, қызығушылық және қолдау мәдениетін қалыптастыруға ықпал етеді.

Серіктестікте барлығына тең мүмкіндіктер міндетті түрде қамтамасыз етілетін, заңнама және/немесе ішкі құжаттар негізінде болмаса, жекелеген жұмыскерлерге қандай да бір артықшылықтар мен жеңілдіктер беруге жол берілмейді;

8) **сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілік** – Серіктестік сыбайлас жемқорлықты оның кез келген көрінісінде қабылдамайды. Серіктестік барлық мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл жасай отырып, олардың Серіктестіктің сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл шеңберінде қолданылатын әрекеттері туралы хабардар болуын арттыру мақсатында сындарлы диалогты дамытуға ұмтылады.

Серіктестіктің беделін жоғары деңгейде ұстап тұру мақсатында лауазымды адамдар мен жұмыскерлер күнделікті жұмыста сыбайлас жемқорлыққа тартылған немесе тартылуы мүмкін контрагенттермен іскерлік қатынастардың тәуекелін төмендету үшін ақылға қонымды күш-жігер жұмсауға тиіс;

9) **мүдделер қақтығысына жол бермеушілік** – Серіктестік және мүдделі тараптар бір-біріне қатысты барынша адал, ұқыпты, әділ және ниеттүзу әрекет етуге, мүдделер қақтығысының алдын алу, анықтау және болдырмау жөнінде шаралар қабылдауға тиіс.

Серіктестік Серіктестіктің, лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлердің арасында мүдделер қақтығысының туындау мүмкіндігін болдырмауға тырысады. Лауазымды адамдар мен жұмыскерлердің жеке мүдделері олардың өз міндеттерін бейтарап орындауына ықпал етпеуге тиіс.

Лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлер заңды және жеке тұлғалармен өзара қарым-қатынаста мүдделер қақтығысының туындауы тұрғысынан тәуекелді іс-әрекеттерден бас тартуға міндетті.

Лауазымды адамдар мен жұмыскерлер қызметі мүдделер қақтығысының туындауына себеп болуы мүмкін және Серіктестіктің тиімді қызметіне кедергі келтіруі мүмкін ұйымдармен қаржылық және өзге де іскерлік байланыстардан, сондай-ақ бірлескен жұмысқа қатысудан аулақ болуға тиіс.

Лауазымды адамдар мен жұмыскерлер Серіктестікке байланысты мәмілелерде, шарттарда, жобаларда немесе өзге де мәселелерге, Серіктестіктің қаржылық немесе өзге де мүдделеріне қауіп төндіруге, олардың салдарынан мүдделер қақтығысының қауіпі туындайтын бөгде жеке іскерлік мүдделердің туындауына байланысты кез келген коммерциялық немесе өзге де мүдделілік (тікелей немесе жанама) туралы дереу хабарлауға міндетті.

Лауазымды адамдар оларды шешуге мүдделілік бар мәселелер бойынша уақытында хабардар етуге және талқылауға және дауыс беруге қатыспауға тиіс.

Мүдделер қақтығысы туындаған жағдайда оған қатысушылар Серіктестік пен мүдделі тараптардың мүдделерін тиімді қорғауды қамтамасыз ету мақсатында оларды келіссөздер жолымен шешу жолдарын іздестіреді.

Мүдделер қақтығысына жол бермеу Жалғыз қатысушының және Серіктестіктің лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлерінің мүдделерін қорғауды қамтамасыз етудің маңызды талабы болып табылады;

10) **экологиялық жауаптылық** – Серіктестік өз қызметінде ресурстарға ұқыпты қарау, экологиялық менеджменттің заманауи жүйелері мен стандарттарын енгізу арқылы өз қызметінің қоршаған орта мен қоғамға теріс әсерін барынша азайтуға ұмтылады.

Серіктестік энергия үнемдеуді қамтамасыз ету, табиғи ортаға теріс әсерді азайту, ресурстар мен уақытты ұқыпты және жауапты пайдалануға, еңбек өнімділігін арттыруға бағытталған инновациялық технологияларды енгізу арқылы табиғи ресурстарды ұтымды пайдалану және қолайлы қоршаған ортаны сақтау үшін қоғам мен болашақ ұрпақ алдындағы өз жауаптылығын сезінеді.

Әрбір жұмыскер өзінің жұмыс орындарында, жоспарлау және шешім қабылдау процестерінде табиғи ресурстарды ұтымды пайдалану және қоршаған ортаны қорғау үшін жауапты болады.

14. Кодекстің 13-тармағында баяндалған қағидаттар Серіктестіктің лауазымды адамдары мен жұмыскерлерінің әріптестерімен, сондай-ақ барлық мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл жасаудағы мінез-құлқын белгілеуге тиіс.

5. ЭТИКАЛЫҚ НОРМАЛАР

15. Іскерлік қатынастардың негізгі бағыттары келесі этикалық нормалармен реттеледі:

1) *шешімдерді саралап қабылдау* – Серіктестікте қабылданатын өндірістік және басқа да шешімдердің критерийлері өз мәні бойынша тек қана экономикалық болып табылмайды, олар сондай-ақ әлеуметтік, экологиялық көрсеткіштер мен орнықты даму қағидаттарын назарға алады;

2) *ақпараттың құпиялылығы* – заңнамаға және Серіктестіктің ішкі құжаттарына сәйкес құпияға жатқызылған ақпарат Серіктестіктің сондай ақпараты деп танылады.

Серіктестік жұмыскерлердің дербес деректерінің құпиялылығын құрметтейді және қорғайды және ақпараттық қауіпсіздік саясатын қолдайды. Серіктестік мемлекеттік құпияны құрайтын ақпаратты қорғауға міндеттенеді.

Лауазымды адамдар мен жұмыскерлер заңнамаға, Серіктестіктің ішкі құжаттарына сәйкес құпия ақпаратты құрайтын деректермен, оның ішінде дербес деректермен жұмыс істеу кезінде ерекше жауаптылық дәрежесін көрсетеді және осындай ақпаратты қорғау үшін барлық қажетті шараларды қабылдайды.

Лауазымды адамдар мен жұмыскерлерге коммерциялық, қызметтік және заңмен қорғалатын өзге де құпияны жария етуге, сондай-ақ мұндай ақпаратты жеке мақсатта пайдалануға тыйым салынады. Осы талаптар Серіктестіктің коммерциялық және қызметтік құпиясының сақталуын қамтамасыз ету жөніндегі нұсқаулықпен [3], Сондай-ақ Серіктестіктің өзге де құжаттарымен реттеледі;

3) **бәсекелестік талаптарына сәйкестік** – Серіктестік бәсекелестікке кедергі келтіретін келісімдер немесе уағдаластықтар жасамайды және тиісті заңнаманы сақтайды.

Лауазымды адамдар мен жұмыскерлер бәсекелестікті шектеуге бағытталған ашық немесе жасырын, ресми немесе бейресми, жазбаша немесе ауызша сипаттағы келісімдерге кіру туралы ұсыныстардан бас тартуға тиіс.

Лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлер бәсекелестікке қатысты заңнама талаптарын, сондай-ақ монополияға қарсы органдардың тиісті нұсқауларын сақтауға тиіс;

4) **жұмысқа қабылдау кезіндегі тең жағдайлар және еңбек жағдайлары** – Серіктестік еңбек заңнамасын сақтайды және өз жұмыскерлері үшін қолайлы жұмыс жағдайларын жасайды. Жұмыскерлер еңбек заңнамасы нормаларын және Серіктестіктің еңбек қатынастарын және еңбек қатынастарына тікелей байланысты қатынастарды реттейтін ішкі құжаттарын ұстануға міндетті.

Серіктестік нақты және ашық өлшемдерге негізделген жұмысқа қабылдау, жұмыскерлердің жетістіктерін бағалау және жоғарылату кезінде бірыңғай қағидаларының болуын қамтамасыз етеді. Жұмысқа қабылдау, жетістіктерді бағалау және жұмыскерлердің алға жылжуы туралы шешім қабылдауға қатысатын лауазымды адамдар мен жұмыскерлер осы қағидаларды сақтауға міндетті.

Серіктестікте жыныстық, нәсілдік, ұлттық немесе діни қатыстылығы бойынша кез келген кемсітушілікке, заңнаманың және/немесе ішкі құжаттардың негізінде болмаса жекелеген жұмыскерлерге қандай да бір артықшылықтар мен жеңілдіктер беруге жол берілмейді.

Серіктестік жұмыскерлердің құқықтарын қорғау немесе сақтау мақсатында, сондай-ақ оларға қосымша әлеуметтік игіліктер беру мақсатында жұмыскерлердің бірігу және ұжымдық шарт жасау құқығын мойындайды;

5) **меншікті қорғау** - лауазымды адамдар мен жұмыскерлер өздеріне Серіктестік сеніп тапсырған мүлік пен өзге де активтердің сақталуын қамтамасыз етуге, олардың тиімді нысаналы пайдаланылуын қамтамасыз етуге тиіс. Серіктестіктің мүлкі мен өзге де активтері Серіктестіктің қызметін жүзеге асыруға байланысты заңды мақсаттарда ғана пайдаланылуға тиіс.

Серіктестіктің мүлкіне және өзге активтеріне: материалдық активтер, ақша қаражаты, бизнес-процестер туралы деректер, желілік ресурстар, сондай-ақ электрондық пошта және басқа да байланыс жүйелері арқылы берілетін және қабылданатын немесе оларда сақталатын жазбаша хат-хабар, мәліметтер мен ақпарат жатады.

Лауазымды адамдар мен жұмыскерлерге жеке пайда алу мақсатында меншігін, Серіктестік ақпаратын немесе қызметтік жағдайын пайдалануға тыйым салынады. Лауазымды адамдар мен жұмыскерлер Серіктестіктің меншігі болып табылатын коммерциялық, қызметтік және заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын ақпаратты қорғауға тиіс.

Сонымен бірге басқа тұлғалардың зияткерлік меншікке заңды құқықтарын құрметтеу қажет;

б) *қаржылық есептердің ашықтығы* – Серіктестік нақты және толық қаржылық және іскерлік ақпаратты ұсынады. Барлық қаржылық деректер, жазбалар мен есептер халықаралық қаржылық есептілік стандарттарына, заңнама мен Серіктестіктің ішкі құжаттарына сәйкес келуге тиіс;

7) *сыйлықтар алмасу және өкілдік шығыстар* – «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Қазақстан Республикасының Заңына [4] сәйкес Серіктестікте басқару функцияларын орындайтын адамдарға жататын Серіктестік жұмыскерлерінің қандай да бір сыйлықтарды қабылдауына жол берілмейді.

Серіктестіктің басқа жұмыскерлері, көпшілік мақұлдаған сыпайылық пен қонақжайлылық нормаларына сәйкес немесе протоколдық және өзге де ресми іс-шараларды өткізу кезінде назар аударудың нышандық белгілері мен нышандық кәдесыйларды қоспағанда, өз функцияларын атқаруға байланысты сыйлықтар қабылдауға құқылы емес.

Жұмыскерлер іскерлік сыйлықтар мен өкілдік іс-шараларға шақырулар алмасу іскерлік қатынастардың әлеуметтік тұрғыдан танылған құрамдас бөлігі болып табылатынын ұғынуға тиіс, алайда мұндай жағдайлар қандай да бір жағдайларда Серіктестіктің іскерлік беделіне нұқсан келтірмеуге және белгілі бір тікелей немесе жанама экономикалық мақсаттардағы іс-әрекеттері немесе әрекетсіздігі үшін «төлем» болмауға тиіс екенін есте сақтау қажет. Сыйлықтар сыйға тартудың заңды мақсатымен тікелей байланысты болуға және заңсыз әрекеттерді жүзеге асыру туралы әсер қалдырмауға тиіс.

Кез келген рұқсат етілмеген сыйлықтар оларды тапсырған кезде сый тартушыға кері қайтарылуға/қайтарылуға тиіс.

Серіктестікке жұмысқа байланысты алынған әдеттегі бағаны, оның ішінде ақшаны, бағалы қағаздарды және өзге де мүлікті, пайданы және мүліктік сипаттағы көрсетілетін қызметтерді (жұмыстарды, көрсетілетін қызметтерді, ойын-сауықты, демалысты, көлік шығыстарын төлеуді, жеңілдіктерді, мүлікті, оның ішінде тұрғын үйді пайдалануға беруді, қайырымдылық салымдары және т.б.) төлеу міндеті жоқ материалдық немесе материалдық емес нысандағы кез келген құндылық сыйлық деп танылады.

Ешқандай жағдайда сыйлық беру/алу жұмыскерлердің және/немесе жалпы Серіктестіктің беделіне теріс әсер етуі мүмкін жасырын сыйақы болмауға тиіс.

Серіктестік жұмыскерлерінің отбасы мүшелеріне, туыстарына немесе өзге де жақын адамдарына оның Серіктестіктегі еңбек міндеттеріне, лауазымын арттыруына не лауазымға тағайындалуына байланысты қандай да бір әрекеттер (әрекетсіздік) жасауына байланысты берілген сыйлықтарға жол берілмейді.

Өкілдік шығыстар, оның ішінде Серіктестік атынан жұмыскерлер басқа адамдар мен ұйымдарға бере алатын немесе жұмыскерлер Серіктестіктегі жұмысына байланысты ұйымдардың басқа тұлғаларынан ала алатын іскерлік қонақжайлылыққа арналған шығыстар төменде көрсетілген барлық критерийлердің жиынтығына сәйкес келуге тиіс:

Серіктестік қызметінің мақсаттарымен тікелей байланысты болу;
ақылға қонымды негізделген болу;

қызмет көрсету, әрекет, әрекетсіздік, салғырттық, қамқорлық, құқықтар беру, мәміле, келісім, лицензия, рұқсат беру және т. б. туралы белгілі бір шешім қабылдау үшін жасырын сыйақы немесе өзге де заңсыз немесе әдепке жат мақсатпен алушыға ықпал етуге әрекет жасамау;

Өкілдік шығыстар туралы ақпарат ашылған жағдайда Серіктестік, оның лауазымды адамдары, жұмыскерлері және мүдделі тараптар үшін бедел тәуекелін тудырмау;

Кодекстің қағидаттары мен талаптарына, Серіктестіктің басқа да ішкі құжаттарына және заңнама нормаларына қайшы келмеу.

6. ТҰРАҚТЫ ДАМУ

16. Серіктестік экономикаға, экологияға және қоғамға өз ықпалының маңыздылығын сезінеді және ұзақ мерзімді құнның өсуіне ұмтылады, онымен қатар мүдделі тараптар мүдделерінің теңгерімін сақтай отырып, ұзақ мерзімді кезеңде өзінің орнықты дамуын қамтамасыз етеді.

17. Серіктестік Кодекске 2-қосымшада көрсетілген Біріккен Ұлттар Ұйымының Адам құқықтары, еңбек қатынастары, қоршаған ортаны қорғау және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саласындағы жаһандық шартының қағидаттарын қолдайды.

18. Лауазымды адамдар және әрбір жұмыскер ұзақ мерзімді перспективада Серіктестіктің орнықты дамуы үшін өзінің ықпалы мен мөлшерлес жауаптылығын сезінуге және орнықты даму саласындағы өзінің білімін ұдайы жетілдіруге күш-жігер жұмсауға тиіс.

7. ІСКЕРЛІК ӨЗАРА ҚАТЫНАСТАР

19. Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл жасау – Серіктестік қызметінің ажырамас құрамдас бөлігі. Мүдделі тараптармен сындарлы қарым-қатынас құру Серіктестіктің іскерлік беделіне және тиімділігіне айтарлықтай едәуір әсер етеді, сондай-ақ комплаенс-тәуекелдерді болдырмауға ықпал етеді.

20. Мүдделі тараптармен ұзақ мерзімді, жемісті, сенімді және өзара тиімді қатынастарды көздейтін әріптестік - Серіктестіктің стратегиялық мақсаттарына қол жеткізуді қамтамасыз ететін одан әрі дамудың аса маңызды ресурстарының бірі.

21. Жұмысты тиімді ұйымдастыру Серіктестік пен барлық мүдделі тараптар арасындағы өзара міндеттемелерге негізделген. Өзара міндеттемелерді сақтау – сындарлы жұмыстың қажетті талабы.

§1. Жалғыз қатысушымен өзара қатынастар

22. Жалғыз қатысушының құқықтарын сақтау және қорғау негізгі басымдықтардың бірі болып табылады. Жалғыз қатысушымен өзара қарым-қатынас жүйесі заңнама талаптарына, Серіктестік жарғысына [1], сондай-ақ Корпоративтік басқару кодексінің ережелеріне [2] сәйкес ашықтық, есеп беруге міндеттілік және жауаптылық қағидаттарына негізделген.

23. Серіктестік Жалғыз қатысушының құқықтарын тең дәрежеде құрметтейді, тиімді диалог жүргізеді, даму бойынша мәлімделген міндеттемелерді орындап, олардың сенімін ақтауға тырысады.

24. Серіктестік пен Жалғыз қатысушы арасында ақпарат алмасу тәртібі заңнамамен, Серіктестіктің жарғысымен [1] және Серіктестіктің ішкі құжаттарымен реттеледі.

§2. Мемлекеттік органдармен өзара қатынастар

25. Серіктестіктің мемлекеттік органдармен өзара іс-қимылы заңнама талаптарына, Серіктестік жарғысының [1], корпоративтік басқару кодексінің [2] ережелеріне және Серіктестіктің басқа да ішкі құжаттарына сәйкес тараптардың тәуелсіздігі негізінде, мемлекеттік органдар тарабынан да, Серіктестіктің лауазымды адамдары мен жұмыскерлерін тарабынан да сыбайлас жемқорлық және басқа да құқыққа қарсы іс-әрекеттерге, мүдделер қақтығысына жол бермеу қағидаты сақталып жүзеге асырылады.

§3. Қызметті тұтынушылармен, әріптестермен және жеткізушілермен өзара қатынастар

26. Серіктестік қызметтерді тұтынушылармен, әріптестермен және жеткізушілермен тұрақты, ұзақ мерзімді, ашық және өзара тиімді қатынастар орнатуға мүдделі.

27. Әріптестер мен жеткізушілерді таңдауды Серіктестік заңнама талаптарына, «Самұрық-Қазына» АҚ, «ҚазМұнайГаз» ҰК» АҚ және «ҚазТрансОйл» АҚ құжаттарына сәйкес ашық негізде жүзеге асырады және үздік бағаны, сапа мен талаптарды, сондай-ақ контрагенттің іскерлік беделін таңдауға негізделеді.

28. Серіктестік қызметтерді тұтынушылармен, әріптестермен және жеткізушілермен шарттардың талаптарын сақтайды және оларға қатысты өзіне қабылдаған міндеттемелерді орындайды.

29. Серіктестіктің әлеуетті және қолданыстағыларды қоса алғанда, жеткізушілермен өзара қарым-қатынасы заңдылық, адалдық, турашылдық, сатылмаушылық және әлеуетті жеткізушілерді бағалау және таңдау кезінде сыбайлас жемқорлықтың кез келген көріністеріне төзбеушілік, тиімділік, әділ бәсекелестік, өзара тиімділік, ақпараттық ашықтық, өзіне қабылдаған міндеттемелер үшін жауаптылық, шарттар талаптарын қатаң сақтау қағидаттарына негізделген. Лауазымды адамдар мен жұмыскерлер қандай да бір жеткізушілердің заңсыз артықшылықтарға ие болуына әкеп соғуы мүмкін кез келген іс-әрекеттен бас тартуға тиіс.

30. Серіктестік тиісті тендерлік комиссиялардың тәуелсіз жұмысын және олардың қызметіне араласпауды қамтамасыз етеді. Тендерлік комиссияның мүшелері болып табылатын жұмыскерлер жеткізуші таңдау рәсімдерін жүргізу кезінде мүдделер қақтығысы туындаған жағдайда міндетті түрде тендерлік комиссияға дереу хабарлауға тиіс.

31. Серіктестік жеткізушілерден және олардың аффилиденген ұйымдарынан заңнама талаптарының сақталуын, жұмыскерлерге әділ қарым-қатынастың сақталуын, балалар еңбегін пайдаланбауды, қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етуді, Қоршаған ортаны қорғауды және Кодекс ережелерінің сақталуын күтеді.

32. Серіктестік өз қызметінде әріптестерге негізсіз жеңілдіктер мен артықшылықтар беруге жол бермейді.

35. Серіктестік «Самұрық-Қазына» АҚ қабылдаған құжаттарға сәйкес және отандық жеткізушілердің көрсететін қызметтері мен тауарларының сапасы оның қажеттіліктерін қанағаттандыратын жағдайда қазақстандық жеткізушілерге артықшылықтар бере алады.

§4. Жұртшылықпен өзара қатынастар

34. Серіктестік қоғам алдындағы өзінің әлеуметтік жауаптылығын сезінеді және тұрақты даму мен корпоративтік әлеуметтік жауаптылықты енгізу жөніндегі қағидаттарды ұстанады. Демеушілік және қайырымдылық қызметке қатысу «Самұрық-Қазына» АҚ пен Серіктестіктің уәкілетті органдарының шешімдеріне сәйкес белгіленеді.

35. Серіктестік іскерлік және инвестициялық белсенділіктің өсуіне жәрдемдесу есебінен тікелей немесе жанама түрде халықтың өмір сүру деңгейінің өсуіне ықпал етеді, сондай-ақ бизнестің әлеуметтік жауаптылығы қағидаттарын енгізеді.

36. Серіктестік, егер бұл Серіктестіктің жарғысына [1], мүдделі тараптардың үміттері мен талаптарына және Серіктестіктің ішкі құжаттарына қайшы келмесе, экономиканың әлеуметтік маңызы бар салаларын дамытуға бағытталған бағдарламаларды қолдауға ұмтылады.

37. Серіктестік әлеуметтік маңызды мәселелерді шешуге ықпал етуге тырысады.

38. Серіктестік экономикалық тиімді және мақсатқа сай болған кезде жаңа жұмыс орындарын құруға және жұмыскерлердің кәсіби біліктілігін арттыруға тырысады.

39. Серіктестік қоғамдық қатынастарды жетілдіру, қоршаған ортаны жақсарту және қоғам өмірінің қауіпсіздігін, халықтың денсаулығын және Серіктестік пен оның мүдделі тараптары активтерінің тұтастығын қамтамасыз ету мақсатында ұйымдармен (қоғамдық, үкіметтік емес, коммерциялық емес және басқалар) сындарлы қатынастар орнатуға тырысады.

§5. Бұқаралық ақпарат құралдарымен өзара қатынастар

40. Серіктестік Серіктестік туралы жария ақпаратқа еркін қол жеткізу мүмкіндігін қамтамасыз етеді. Серіктестіктің интернет-ресурсында (<http://www.mwl.kz>) Серіктестік, Серіктестіктің қызметі мен негізгі маңызды оқиғалары, сондай-ақ байланыс деректері және т.б. туралы ақпарат көпшілікке қолжетімді режимде орналастырылады.

41. Серіктестік бұқаралық ақпарат құралдарымен (бұдан әрі – медиарилейшинз) Серіктестік қызметі туралы дұрыс түсінік қалыптастыруға және оның беделіне жағымсыз ақпарат таратудың алдын алуға ықпал ететін өзекті және маңызды ақпарат беру арқылы сындарлы және тиімді коммуникациялар құруға тырысады. Серіктестіктің медиарилейшинзінің негізгі бағыттарының ішінде «Бұқаралық ақпарат құралдары туралы» Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген мерзімдерде сұратылған ақпаратты БАҚ-қа ұсыну жолымен БАҚ-тың ықыласты қарым-қатынасын қалыптастыру [5], жария іс-шараларды ұйымдастыру болып табылады.

42. Серіктестік лауазымды адамдар мен жұмыскерлердің көпшілік алдында сөйлеген сөздерінде немесе жұртшылықпен байланыс жөніндегі басқа да іс-шараларда жалған ақпарат таратуға, фактілерді жасыруға және/немесе бұрмалауға жол бермейді. Серіктестік атынан ашылатын кез келген ақпарат барлық елеулі аспектілерде дәл, толық, әдепті болуға және заңнама мен Серіктестіктің ішкі құжаттарына сәйкес болуға тиіс.

43. Лауазымды адамдар мен жұмыскерлер Серіктестіктің лауазымды адамдары/жұмыскерлері ретінде өздері білдірген кез келген көзқарас немесе ортақ ақпарат Серіктестіктің өзімен, оның имиджімен тікелей байланысты екенін және оның іскерлік қоғамдастықтағы беделіне әсер ететінін түсінуге және әрдайым есте сақтауға тиіс.

БАҚ-та, оның ішінде интернетте де жария сөз сөйлеуге, Серіктестік оқиғаларына түсінік беруге немесе Серіктестік атынан қандай да бір мәлімдеме жасауға бұған өкілеттік берілген лауазымды адамдар мен жұмыскерлер ғана құқылы.

44. Серіктестіктің атынан сөз сөйлеген кезде лауазымды адамдар мен жұмыскерлер жалпы қабылданған іскерлік этика нормаларын сақтауға, тек

дұрыс ақпаратты таратуға, сондай-ақ құпия ақпараттың жария болуына жол бермеуге міндетті.

45. Лауазымды адамдар мен жұмыскерлерге Серіктестіктің еңбек қызметі және оның қызметі мәселелері жөніндегі өз пікірін жалпы алғанда, жария түрде білдіру керек емес, егер ол:

Серіктестік қызметінің негізгі бағыттарына сәйкес келмесе;

құпия ақпаратты ашса;

Серіктестіктің лауазымды адамдарының немесе жұмыскерлерінің атына айтылған сөз әдепке жат сөздерден тұратын болса.

46. Әлеуметтік желілерде, мессенджерлерде, корпоративтік және жеке блогтарда ақпаратты орналастыру бойынша шектеулер, бұқаралық ақпарат құралдарындағы жарияланымдарға түсініктемелер Кодекске 3-қосымшада келтірілген.

8. СЕРІКТЕСТІК, ЛАУАЗЫМДЫҚ ТҮЛҒАЛАР ЖӘНЕ ЖҰМЫСКЕРЛЕР

47. Серіктестік өз қызметін жүзеге асырған кезде:

персоналды басқаруда анықтықты және ашықтықты қамтамасыз етеді, жұмыскерлерге қолайлы еңбек жағдайларын, біліктілікті арттыру және өз әлеуетін іске асыру мүмкіндігін қамтамасыз етіп, басқару әдістерін үнемі жетілдіріп отырады;

жұмысқа қабылдау кезінде қандай да бір белгілер бойынша ешқандай кемсітуге жол бермейді. Кадрларды іріктеу және жоғарылату тек кәсіби қабілеттер, білім мен дағдылары негізінде жүзеге асырылады;

непотизмнің, субъективтіліктің немесе алдын ала жағымсыздықтың кез келген мүмкіндігін жоққа шығарады;

жұмыскерлерді оқыту және кәсіби дамыту бағдарламаларына сәйкес өздігінен білім алуға және кәсіби дамуға ұмтылатын жұмыскерлерді лайықты бағалай отырып, барлық деңгейдегі жұмыскерлердің біліктілігін арттыру үшін тең жағдайлар жасайды;

адам өміріне жоғары құндылық ретінде қарайды, салауатты өмір салтын қолдауға және денсаулықты қорғауға ерекше көңіл бөледі;

Серіктестік пен Серіктестік жұмыскерлері арасындағы ұжымдық шартқа, Серіктестіктегі жұмыстың беделін арттыруға бағытталған Серіктестіктің ішкі құжаттарына сәйкес жұмыскерлерге қатысты әлеуметтік саясатты іске асырады;

кәсіби дағдылары мен басқарушылық (іскерлік) құзыреттерін дамытудың жоғары деңгейімен мансаптық өсуге уәждемесі бар жұмыскерлерден тұратын кадр резервін құрады;

жұмыскерлердің дербес деректерінің құпиялылығын және қорғалуын қамтамасыз етеді;

мүдделер қақтығысы туындау процестің кез келген кезеңінде оның туындауынан еркін шешімдер қабылдауға лауазымды тұлғадан шешім қабылдайтын кез келген жұмыскерге дейін жауапты болады;

Серіктестік жұмыскерлерінің корпоративтік мәдениетінің жай-күйі мен іскерлік этикасының деңгейі тақырыбына мониторингті жүзеге асырады, зерттеулер/сауалнамалар жүргізеді.

48. Серіктестіктің сыйақы саласындағы саясаты жұмыскерлердің кәсіби қасиеттері мен қабілеттерін, олардың еңбек нәтижелерін тануға және қызметтің негізгі көрсеткіштеріне қол жеткізуге негізделеді.

49. Серіктестіктің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы саясаты жұмыскерлердің қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етуді, жұмыскерлердің және қоршаған ортаға жағымсыз әсерлерді азайтуды және болдырмауды көздейді.

50. Лауазымды адамдар мен жұмыскерлер Серіктестіктің және Жалғыз қатысушының мүддесінде өз функцияларын адал және парасатты түрде тиісті қамқорлықпен және парасаттылықпен орындау міндетін өзіне алып, дау-жанжалдан аулақ болып, мыналарды орындауға тиіс:

лауазымдық (еңбек) міндеттерін атқару кезінде жеке мүдделерді немесе жеке пайданы емес, Серіктестіктің мүдделерін басшылыққа алу;

Кодексте көзделген корпоративтік құндылықтарды, қағидаттар мен нормаларды басшылыққа алу;

Кодекстің ережелерін бұзу фактілері туралы хабарлау;

өзінің жұмысқа деген көзқарасымен және мінез-құлқымен ұжымда мейірімді және құрметті жағдай жасауға ықпал ету (әрбір жұмыскер іскерлік этика қағидаттарына бейімділікті қолдап, ұжымда және мүдделі тараптармен өзара әрекеттесу мәдениетін қалыптастыруға үлес қосады);

жоғары кәсіби жұмыс үшін барлық күш-жігерін салу, Серіктестіктің мүлкіне ұқыпты қарауға, оны ұтымды және тиімді пайдалану;

өзіне (немесе өзімен байланысты адамдарға) қатысты да, басқаларға қатысты да мүдделер қақтығысы туындауы мүмкін жағдайға жол бермейтіндей өзін ұстау;

өз іс-әрекеттерімен Серіктестіктің беделін нығайту, жұмыста Серіктестіктің беделін түсіретін іс-әрекеттерге жол бермеу;

заңдылық қағидаттарын басшылыққа алу, заңнама нормаларын мүлтіксіз сақтау;

тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайына, жынысына, нәсіліне, ұлтына, тіліне, дінге көзқарасына, нанымына, тұрғылықты жеріне, жұмыс орнына, жұмысқа орналасуының болуына немесе кез келген өзге жағдаяттарға қарамастан, адамның және азаматтың ар-намысы мен қадір-қасиетін құрметтеу;

мемлекеттік рәміздерге - Ту, Елтаңба және Өнұранға құрметпен қарау;
корпоративтік нышандарға, сондай-ақ мүдделі тараптардың
нышандарына құрметпен қарау;

өзінің еңбек міндеттерін орындау кезінде киімде және сыртқы көріністе
ұқыпты, іскерлік және корпоративтік стильді ұстану (ұқыпсыздық пен
шамадан тыс көзге түсуге жол бермеу);

іскерлік келіссөздерді жағымсыз эмоциялар мен дауыстың көтерілуіне
жол бермей, құрметпен және тыныш үнмен жүргізу;

жалпы қабылданған моральдық-этикалық нормаларды сақтауға,
мемлекеттік тілге және басқа тілдерге, барлық халықтардың және діни
конфессиялар өкілдерінің салт-дәстүрлеріне құрметпен қарау;

корпоративтік іс-шараларды өткізу кезінде жалпы қабылданған этикет
ережелерін сақтау;

жұмыстан тыс уақытта мінез-құлықтың жалпы моральдық және
этикалық нормаларын ұстануға, Серіктестіктің беделіне нұқсан келтіруі
мүмкін қоғамға қарсы мінез-құлыққа жол бермеу;

сыпайы және әдепті болу;

кішіпейілділік, ізгілік, мәлімдемелерде анықтық таныту, жанжал
жағдайларында өзін абыроймен және тыныштықпен ұстай білу;

немқұрайлылық пен дөрекілікке төзбеу;

іскерлік этика және этикалық нормалар қағидаттарын бұзу мәселелері
бойынша тергеу жүргізуге ықпал ету;

көмек үшін әрдайым, тіпті ол толық көрсетілмесе де, алғыс білдіру;

басқалардың пікірін тыңдап назарда ұстай болу;

сөз бен істің бірлігін қамтамасыз ету, уәделерді орындауға тырысу;

өз қателігін және / немесе қателіктерін мойындай білу;

өзінің лауазымдық жағдайын баса көрсетпеу және пайдаланбау;

өзінің іс-әрекеттерімен және шешімдерімен мүдделі тараптар тарабынан
негізді сынға себепкер болмау, сынағаны үшін қудалауға жол бермеу, оған
төзімділікпен қарау, орынды сынды кемшіліктерді жою мен өзінің кәсіби
қызметін жақсарту үшін пайдалану;

өз қателіктерін жасырмау/мойындау.

51. Лауазымды адамдар мен жұмыскерлерге тыйым салынады:

Серіктестіктің, оның жұмыскерлерінің, мүдделі тараптардың жұмысын
дұрыс емес, теріс немесе бұрмаланған түрде білдіретін жария сөздер айтуға;

есірткі құралдарын, психотроптық заттарды және сол тектестерді
пайдалануға;

жұмыс орнында алкогольдік масаң күйде болуға, іскерлік этикет
нормаларының сақталуы талап етілген жағдайдағы арнайы іс-шараларды
қоспағанда, жұмыс орнында, Серіктестік аумағында немесе Серіктестік
атынан жұмыстар жүргізілетін жерде алкоголь өнімін пайдалануға;

арнайы бөлінген орындардан тыс темекі шегуге;

агрессивті, намысқа тиетін немесе қорлайтын, дұшпандық, қорқыту іс-қимылдарға, әрекеттері мен мінез-құлқына, басқалардың мұндай мінез-құлқына қатысуға немесе басқалардың осындай мінез-құлқына жол беруге;

қорлайтын материалдарды, соның ішінде визуалды бейнелерді таратуға; құзыретіне Серіктестік атынан сөз сөйлеу кірмесе және оған тиісті өкілеттіктері болмаса, оны жасамауға;

Серіктестіктің имиджі мен беделіне тікелей немесе жанама түрде теріс әсер етуі мүмкін іс-әрекеттерге;

өз қызметінде лауазымды адам / жұмыскер, жұмыскердің өзінің, оның жақын туыстарының немесе отбасы мүшелерінің осындай ұйымдардың жарғылық капиталына немесе басқару органдарына басым қатысу жағдайларын қоса алғанда (бірақ олармен шектелмей) Серіктестіктің мүдделерінен ерекшеленетін елеулі жеке мүддесі бар ұйымдармен іскерлік қатынастарда Серіктестік атынан өкілдік етуге.

52. Серіктестіктің лауазымды адамдарының шешімдер қабылдауы ашықтық принциптеріне негізделуге тиіс. Лауазымды адамдар құпиялылық нормаларын бұзбай және Серіктестік органдарының шешімдерін, Серіктестіктің ішкі құжаттарын ескере отырып, бір-біріне дұрыс ақпаратты уақытында ұсынады.

53. Өз қарамағында жұмыскерлері бар басшылар мыналарды орындауға тиіс:

қарамағындағылардың міндеттері мен еңбек міндеттерінің көлемін олардың лауазымдарына/жұмыс кәсіптеріне және еңбекті нормалаудың объективті пікірлеріне сәйкес дәл белгілеуге;

өзінің еңбек міндеттерін орындау кезінде төрешілдік көріністеріне ықпал етпеуге, сондай-ақ жұмыс процесіне ықпал етудің қолдан келген шараларын қабылдай отырып, жұмыс тиімділігін арттыруға барынша ықпал етуге;

қарамағындағыларға қатысты негізсіз айыптауларға, дәрекілік, адамдық қадір-қасиетін қорлау, әдепсіздік және немқұрайлылық фактілеріне жол бермеуге;

кішіпейілділік, ізгілік, мәлімдемелерде айқындылық таныту, стресстік және жанжал жағдайларында өзіңізді абыроймен және тыныштықпен ұстай білуге;

өзінің лауазымдық жағдайын баса көрсетпеуге және қарамағындағыларға мүдделеріне нұқсан келтіретіндей пайдаланбауға;

өзінің мінез-құлқымен әділдіктің, жауапкершіліктің, кәсібиліктің және адалдықтың үлгісі бола білуге;

сынағаны үшін қудалауға жол бермеуге, сондай-ақ қарамағындағылардың өтініштеріне мұқият, сыпайы және шыдамды болуға;

сындарлы сынды кемшіліктерді жою және қарамағындағылардың кәсіптік қызметін жақсарту үшін пайдалануға;

қарамағындағы жұмыскерлерді заңнаманы және талаптарды бұзушылықтар, құқыққа қарсы теріс қылықтар немесе жалпы қабылданған моральдық-этикалық мінез-құлық нормаларына сәйкес келмейтін іс-әрекеттер жасауға мәжбүрлемеуге;

Серіктестіктің барлық жұмыскерлеріне бейтарапты және әділ қарым-қатынасты қамтамасыз етуге, жұмыскерлерді кемсітудің кез келген нысандарына, сондай-ақ адамдардың жекелеген санаттарына заңсыз жеңілдіктер мен артықшылықтар беруге жол бермеуге;

ұжымда ашық қарым-қатынас, онда әр жұмыскер қандай да бір мәселені талқылауға шығарып, өзін жайлы сезінетін орта құруға;

Серіктестіктің құрылымдық бөлімшелерімен этика мәселелері бойынша қарамағындағы жұмыскерлердің белсенді өзара іс-қимылын қамтамасыз етуге, этикалық мәселелерді талқылауға адал ниетпен бастамашылық ететін жұмыскерлерге қолдау көрсетуге;

Кодекстің талаптарының бұзылуын жою бойынша дереу шаралар қабылдауға, сондай-ақ қажетті ықпал ету шараларын қабылдауға;

жұмыскерлердің Кодекс талаптарын сақтауын және жұмыскерлердің бағалау жүргізу кезінде Серіктестікте мінез-құлық мәдениетін қалыптастыруға қосқан үлесін ескеруге;

жұмыскерлердің этикалық мінез-құлықтың Серіктестік қызметінің нәтижелерінен кем емес екенін түсінуі үшін қолдан келгеннің бәрін жасауға;

жұмысты ұйымдастыру және даулар мен жанжалдар туындаған кезде оларды шешу кезінде талапшыл, объективті болуға.

9. ІСКЕРЛІК ӘДЕПТІҢ САҚТАЛУ МӘСЕЛЕЛЕРІ БОЙЫНША АРЫЗДАРДЫ ҚАРАУ

54. Лауазымды адамдар мен жұмыскерлердің құқықтарының бұзылуына әкеп соғатын кез келген жағдай заңнама нормаларына және Серіктестіктің ішкі құжаттарына сәйкес қаралуға тиіс.

55. Кодекстің ережелерін қолдану мәселелері және/немесе жұмыс барысында туындаған этикалық мәселелер бойынша Серіктестіктің лауазымды адамдары мен жұмыскерлері кәсіподаққа жүгінуге құқылы.

56. Серіктестік жұмыскерлері кәсіподақ төрағасы арқылы Жалғыз қатысушыға Серіктестіктің лауазымды адамдарының заңсыз және әдепсіз әрекеттері туралы хабарлауға құқылы, мұндай хабарланған жағдайда олардың құқықтарына қысым жасалмауға тиіс.

57. Іскерлік этика мәселелерін және/немесе іскерлік этика қағидаттарын, заңнама талаптарын және Серіктестіктің ішкі құжаттарын бұзу жағдайларын жұмыскерлер тікелей басшымен немесе, кодекс нормаларын тікелей басшының өзі бұзған жағдайда, деңгейі бойынша келесі басшымен талқылауы мүмкін. Егер талқылау нәтижелері бойынша қолайлы шешім табылмаса, онда

тиісті мәселе туралы ұсыныстар алу және/немесе тиісті шаралар қабылдау үшін кәсіподақ төрағасын хабардар ету керек.

58. Серіктестіктің лауазымды адамдары мен жұмыскерлерінің Іскерлік этика нормаларын, заңнаманы және Серіктестіктің ішкі құжаттарын бұзуы анықталған жағдайда, кәсіподақ одан әрі өтініштерде көрсетілген мәселелерді шешу құзыретіне жататын Серіктестіктің тиісті лауазымды адамдарының/тиісті құрылымдық бөлімшелерінің қарауына және шешім қабылдауына жіберу үшін материалдар құрастырады.

Бұл ретте Кодекс ережелерінің, заңнама нормаларының және Серіктестіктің ішкі құжаттарының бұзылуы туралы мәліметтерді қарау кезінде өтініш берушінің құпиялылығына, бейтараптығына және тәуелсіз көзқарастығына кепілдік беріледі.

59. Өтінішті қарау кезінде Серіктестік тексерілген фактілер мен сенімді ақпаратты басшылыққа алады. Егер лауазымды адам немесе жұмыскер басқа адамның ар-намысы мен қадір-қасиетіне кір келтіретін көрінеу жалған мәліметтер берсе, онда ол заңнамада белгіленген тәртіппен жауаптылыққа тартылуы мүмкін.

60. Сыбайлас жемқорлық және басқа да құқыққа қайшы әрекеттер фактілері бойынша Серіктестіктің лауазымды адамдары мен жұмыскерлері 8-800-080-4747 телефоны бойынша, mail@sk-hotline.kz электрондық поштаға www.sk-hotline.kz интернет-порталы арқылы, WhatsApp +7 (771) 191-88-16 арқылы және /немесе +7(7122)938-943 телефоны бойынша, doverie@mwl.kz электрондық поштасы бойынша тиісті шаралар қабылдау үшін, хабарласа алады. Бұл ретте мұндай өтініш жасалған жағдайда олардың құқықтарына нұқсан келтірмеуге тиіс.

61. Серіктестік іскерлік этиканы, заңнама нормаларын және Серіктестіктің ішкі құжаттарын бұзу мәселелері бойынша мүдделі Тараптардың лауазымды адамдары мен жұмыскерлерінің өтініштерін (ішкі өтініштерін), сауалдары мен өтініштерін өңдеуді және есепке алуды жүргізеді.

10. ЖАУАПТЫЛЫҚ

62. Лауазымды адамдар мен жұмыскерлер өздерінің мінез-құлқы шеңберінде этикалық нормалардың сақталуына жауап береді. Кодекс нормаларын сақтау Серіктестіктің барлық лауазымды адамдары мен жұмыскерлері үшін міндетті болып табылады. Кодекс нормаларын бұзу заңнамада белгіленген тәртіппен тәртіптік жауаптылыққа әкеп соғады.

63. Қарамағындағы жұмыскерлері бар басшылар ұжымдағы моральдық-психологиялық ахуалға, мінез-құлық мәдениетін қалыптастыруға жауапты болады, онда жұмыскерлер өз құқықтары мен міндеттерін түсінеді және қудалаудан қорықпай ережелерді сақтамау мүмкіндігіне алаңдаушылық білдіреді.

11. ҚОРЫТЫНДЫ

64. Кодекс қағидалардың толық жиынтығы болып табылмайды және лауазымды адамдар, жұмыскерлер және мүдделі тараптар өздерінің лауазымдық (еңбек) міндеттерін орындау барысында және Серіктестікпен өзара қарым-қатынастарда кездесуі мүмкін барлық ықтимал жағдайлар үшін ұсынымдарды қамти алмайды.

65. Кодексте тікелей қарастырылмаған жағдайда шешім қабылдау қажет болған кезде әрбір лауазымды адамға, жұмыскерге және/немесе мүдделі тарапқа өзіне мынадай сұрақтар қою керек:

- ✓ Менің алаңдаушылығымды тудыратын әрекет заңды ма?
- ✓ Ол Серіктестіктің корпоративтік құндылықтары мен мүдделеріне сәйкес келе ме?
- ✓ Серіктестікті қандай да бір қолайсыз тәуекелдерге ұшыратады ма?
- ✓ Бұл Серіктестіктің беделіне теріс әсер ете ме?
- ✓ Адал және әділ ме?
- ✓ Менде осындай өкілеттіктер бар ма?
- ✓ Менің әрекеттерім Серіктестіктің басқа жұмыскерлері үшін жақсы үлгі бола ала ма?

66. Егер осы сұрақтардың кез келгеніне жауап теріс болса немесе Кодексті қолдануға байланысты сұрақтар туындаса, онда жағдайды тікелей басшымен, кәсіподақ төрағасымен не сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл және/немесе комплаенс-бақылау мәселелері жөніндегі жауапты құрылымдық бөлімшенің өкілдерімен талқылау керек. Серіктестік бірде-бір жұмыскердің, егер ол Кодексті сақтамау және/немесе өзге де бұзушылықтар фактілері туралы хабарлаған болса, қудалануға жатпайтынына кепілдік береді.

12. ҚОСЫМШАЛАР

<u>1-қосымша</u> (міндетті)	«Магистральды Су құбыры» ЖШС іскерлік этика кодексін сақтау туралы міндеттеменің нысаны
<u>2-қосымша</u> (ақпараттық)	Біріккен Ұлттар Ұйымының Адам құқықтары, еңбек қатынастары, қоршаған ортаны қорғау және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саласындағы жаһандық шартының қағидаттары
<u>3-қосымша</u> (ақпараттық)	Ақпаратты әлеуметтік желілерде, мессенджерлерде, корпоративтік және жеке блогтарда, бұқаралық ақпарат құралдарындағы жарияланымдарға түсініктемелерде орналастыру бойынша шектеулер

13. ҚҰЖАТТАРҒА СІЛТЕМЕЛЕР*

[1]	«Магистральды Су құбыры» ЖШС Жалғыз қатысушысының шешімімен бекітілген «Магистральды Су құбыры» жауапкершілігі шектеулі серіктестігінің жарғысы («ҚазТрансОйл» АҚ Директорлар кеңесінің 2017 жылғы 13 желтоқсандағы №11/2017 отырыс хаттамасы)
[2]	«Магистральды Су құбыры» ЖШС Жалғыз қатысушысының шешімімен бекітілген Корпоративтік басқару кодексі («ҚазТрансОйл» АҚ Директорлар кеңесінің 2020 жылғы 31 қаңтардағы № 1/2020 отырыс хаттамасы)
[3]	Серіктестік бас директорының бұйрығымен бекітілген Серіктестіктің коммерциялық және қызметтік құпиясының сақталуын қамтамасыз ету жөніндегі нұсқаулық (2020 жылғы 21 сәуірдегі № 126)
[4]	«Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» 2015 жылғы 18 қарашадағы Қазақстан Республикасының Заңы
[5]	«Бұқаралық ақпарат құралдары туралы» 1999 жылғы 23 шілдедегі Қазақстан Республикасының Заңы

*Кодексті пайдалану кезінде ағымдағы күнгі жағдай бойынша анықтамалық құжаттардың қолданылуын тексерген жөн. Егер сілтемелік құжат ауыстырылған (өзгертілген) болса, онда Кодексті пайдалану кезінде ауыстырылған (өзгертілген) құжатты басшылыққа алған жөн. Егер сілтемелік құжат ауыстырусыз жойылса, онда оған сілтеме берілген ереже осы сілтемені қозғамайтын бөлігінде қолданылады

(міндетті)

**«Магистральды Су құбыры» ЖШС іскерлік этика кодексін сақтау
туралы міндеттеме**

Мен,
(Т.А.Ә., лауазымы/кәсібі)

«Магистральды Су құбыры» ЖШС Іскерлік этика кодексімен толық көлемде таныстым, оның мазмұнын түсінемін және осы Кодексте белгіленген іскерлік этика қағидаттарын және мінез-құлық қағидаларын адал ұстануға міндеттенемін.

Жұмыскердің қолы _____

2022 жылғы _____

2-қосымша (ақпараттық)

Біріккен Ұлттар Ұйымының Адам құқықтары, еңбек қатынастары, қоршаған ортаны қорғау және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саласындағы жаһандық шартының қағидаттары

Адам құқықтары:

1. Искерлік орта халықаралық деңгейде жарияланған адам құқықтарын қолдап, құрметтеуге тиіс.
2. Искерлік орта адам құқықтарының бұзылуына қатыспауға тиіс.

Еңбек қатынастары:

3. Искерлік орта бірлесу еркіндігін және ұжымдық шарттар жасау құқығын нақтылы мойындауды қолдауға тиіс.
4. Искерлік орта мәжбүрлі және міндетті еңбектің барлық нысандарын жоюды қолдауға тиіс.
5. Искерлік орта балалар еңбегін толығымен жоюды қолдауға тиіс.
6. Искерлік орта еңбек және жұмыспен қамту саласындағы кемсітушілікті жоюды қолдауға тиіс.

Қоршаған орта:

7. Искерлік орта сақтық қағидатына негізделген экологиялық мәселелерге деген көзқарасты қолдауға тиіс.
8. Искерлік орта қоршаған ортаның жай-күйі үшін жауаптылықты арттыруға бағытталған бастамаларды қабылдауға тиіс.
9. Искерлік орта экологиялық қауіпсіз технологиялардың дамуы мен таралуына ықпал етуге тиіс.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл:

10. Искерлік орта сыбайлас жемқорлықтың барлық нысандарына, соның ішінде бопсалау мен парақорлыққа қарсы тұруға тиіс.

3-қосымша

(ақпараттық))

Ақпаратты әлеуметтік желілерде, мессенджерлерде, корпоративтік және жеке блогтарда, бұқаралық ақпарат құралдарындағы жарияланымдарға түсініктемелерде орналастыру бойынша шектеулер

Ақпаратты әлеуметтік желілерде, мессенджерлерде, корпоративтік және жеке блогтарда, БАҚ-тағы жарияланымдарға түсініктемелерде орналастырған кезде жұмыскерлер мыналарды орындауға тиіс:

- 1) жалпы қабылданған этикалық нормаларды сақтау;
 - 2) Серіктестіктің құпия ақпаратын, Серіктестіктің ішкі хат алмасуынан, әңгімелерінің аудио-, бейнежазбасынан алынған мәліметтерді ашпау;
 - 3) Серіктестік туралы айта отырып, әрқашан тек өз атынан сөйлесіп, «Біз емес, «Мен» есімдігін қолдану, сонымен қатар барлық жарияланған ақпарат Серіктестіктің ресми позициясы емес, жұмыскердің жеке пікірі екенін түсіндіру;
 - 4) Серіктестік атынан полемикаға түспеуге және Серіктестік атынан Серіктестік пен мұнай-газ саласындағы оқиғалар, халықаралық оқиғалар мен интернет-кеңістікте белсенді талқыланатын тақырыптар жөнінде пікір білдірмеу;
 - 5) нәсілдік, ұлттық, діни және гендерлік мәселелерге қатысты тақырыптардан аулақ болу;
 - 6) пайдаланушылардың Серіктестік қызметіне қатысты сұрақтарына жауап бермеу;
 - 7) Серіктестік логотиптерін пайдаланбау (егер бұған рұқсат болмаса);
 - 8) мазмұны заңға қайшы болып табылатын және/немесе басқа адамның арнамысы мен қадір-қасиетіне кір келтіретін немесе оның беделіне нұқсан келтіретін көрінеу жалған мәліметтерден тұратын ақпаратты таратуды жүзеге асырмау;
 - 9) түрлі интернет-ресурстарда тіркелу кезінде жеке мақсаттарда корпоративтік пошта жәшігінің мекенжайын жарияламау;
 - 10) Серіктестікке нұсқау бере отырып, корпоративтік оқиғалардан жеке фотосуреттерді интернетте жарияламау;
 - 11) жалпы Серіктестік, Серіктестік басшылығы/тікелей басшысы, әріптестер, Серіктестіктің мүдделі адамдары және басқа да тұлғалар туралы пікірлер мен жағымсыз пікірлер қалдырмау;
 - 12) интернетте жарияланған ақпаратты жою мүмкіндігі әрдайым бола бермейтіндігіне байланысты жауапкершілікті есте сақтау және түсіну.
- Егер Серіктестік жұмыскерінің қандай да бір өтініштері немесе тұжырымдары Серіктестікке беделге нұқсан келтіреді деп бағаланса, Серіктестік жұмыскерге түзетулер енгізу, жеке беттердегі тиісті посттар мен түсініктемелерді алып тастау ұсынысымен жүгінуге құқылы.