

 KazTransOil	«ҚазТрансОйл» АҚ
ИМЖ құжатының атауы:	«ҚазТрансОйл» АҚ әлеуметтік жауапкершілік кодексі
<b>Кодекс</b>	бет
Өзірлеуші: <b>адам ресурстарын басқару департаменті</b>	«ҚазТрансОйл» АҚ Директорлар кеңесінің шешімімен бекітілген (2022 жылғы «9» желтоқсандағы № 19/2022 отырыс хаттамасы)

1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

2. ТЕРМИНДЕР, АНЫҚТАМАЛАР ЖӘНЕ ҚЫСҚАРТУЛАР

3. ӘЛЕУМЕТТІК ЖАУАПКЕРШІЛІК САЛАСЫНДАҒЫ ҚЫЗМЕТ ҚАҒИДАТТАРЫ

4. ӘЛЕУМЕТТІК ЖАУАПКЕРШІЛІК САЛАСЫНДАҒЫ БАСЫМ БАҒЫТТАР

§1. Еңбекке ақы төлеу және ынталандыру

§2. Негізгі еңбек жағдайлары және денсаулықты қорғау

§3. Жұмыскерлерді дамыту

§4. Жас жұмыскерлерге қатысты саясат

§5. Әлеуметтік қолдау және сақтандыру

§6. Әлеуметтік диалог, еңбек ұжымымен кері байланыс

§7. Корпоративтік мәдениетті жетілдіру

§8. Компанияның қоғам өміріне әлеуметтік жауапты қатысуы

5. ӘЛЕУМЕТТІК ЖАУАПКЕРШІЛІК САЛАСЫНДАҒЫ БАСЫМ БАҒЫТТАРДЫҢ

ЭКОНОМИКАЛЫҚ НЕГІЗІ

6. ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР

**1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР**

1. «ҚазТрансОйл» АҚ (бұдан әрі - Компания) өзінің экономикаға, экологияға және қоғамға ықпалының маңыздылығын түсіне отырып, әлеуметтік жауапкершілік міндеттемелерін өз еркімен қабылдайды.

2. Әлеуметтік жауапкершілік деп Компанияның өз қызметінің нәтижелері мен қабылданған шешімдерінің мүдделі тараптардың мүдделері мен құндылықтарына әсері үшін жауапкершілігі түсініледі.

3. Әлеуметтік жауапкершілік кодексін (бұдан әрі - Кодекс) қабылдай отырып, Компания мүдделі тараптардың мүдделер теңгерімінің сақталуын растайды.

4. Компания әлеуметтік аспект іскерлік беделге көбірек мән береді және компанияның іскерлік беделін көтеруге, барлық мүдделі тараптармен адал, ашық және жауапты қарым-қатынас орнатуға мүмкіндік беретін құралдардың бірі болып табылады деп сендіреді.

5. Компанияның тұрақты дамуына мүдделі тараптармен жауапты және ашық өзара іс-қимыл жасау тәсілі де ықпал ететін болады, ол үш ол үш компоненттен тұрады: экономикалық, экологиялық және әлеуметтік.

Экономикалық компонент Компанияның қызметін ұзақ мерзімді құнның өсуіне, акционерлер мен инвесторлардың мүдделерін қамтамасыз етуге, процестердің тиімділігін арттыруға, неғұрлым жетілдірілген технологияларды құруға және дамытуға инвестициялардың өсуіне, еңбек өнімділігін арттыруға бағыттауы керек.

Экологиялық компонент биологиялық және физикалық табиғи жүйелерге әсерді барынша азайтуды, шектеулі ресурстарды оңтайлы пайдалануды, экологиялық, энергия және материал - үнемдеу технологияларын қолдануды, қалдықтарды барынша азайтуды, қайта өңдеуді және жоюды қамтамасыз етуге тиіс.

Әлеуметтік компонент еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету және жұмыскерлердің денсаулығын сақтау, жұмыскерлердің құқықтарын әділ марапаттау және құрметтеу, жұмыскерлердің жеке дамуы, жұмыскерлер үшін әлеуметтік бағдарламаларды іске асыру, жаңа жұмыс орындарын құру арқылы Компания жұмыскерлерінің мүдделерінің тепе-теңдігін сақтауға бағытталған.

## 2. ТЕРМИНДЕР, АНЫҚТАМАЛАР ЖӘНЕ ҚЫСҚАРТУЛАР

6. Осы Кодексте мынадай терминдер, анықтамалар мен қысқартулар қолданылады:

1) **акционер** - Компания акцияларының меншік иесі болып табылатын тұлға;

2) **лауазымды тұлға** - Директорлар кеңесінің, Компания Басқармасының мүшесі;

3) **мүдделі тарап** - мүдделері компанияның және/немесе оның еншілес ұйымдарының қызметі аясында қозғалатын, олардың Компания және/немесе оның еншілес ұйымдары қызметінің кейбір аспектілеріне қатысты заңды талаптары бар немесе бар деп есептейтін жеке немесе заңды тұлға;

4) **мүдделер қақтығысы** - лауазымды адамның немесе жұмыскердің жеке мүддесі/жеке қызығушылығы/жеке ықыласы/жеке пайдасы/қызметі Компанияның мүдделеріне қайшы келетін немесе олармен қарама-қайшы келуі мүмкін және сол арқылы олардың өздерінің лауазымдық/еңбек міндеттерін тиісінше орындамауына әкеп соғуы және шешімдердің объективтілігіне әсер етуі мүмкін кез келген жағдайлар немесе мән-жайлар олардың құзыретіне жататын мәселелер;

5) **корпоративтік мәдениет** - бұл Компанияға тән құндылықтар, қағидаттар, мінез-құлық нормалары мен көзқарастар;

6) **қоршаған орта** - табиғи ортаны және антропогендік ортаны қамтитын, адамды қоршаған жағдайлардың, заттар мен материалдық әлем объектілерінің жиынтығы;

7) **жұмыскер** - Компаниямен еңбек қатынастарында тұратын және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын жеке тұлға;

8) **орнықты даму** - бұл Компания өз қызметінің қоршаған ортаға, экономикаға, қоғамға әсерін басқаратын және мүдделі тараптардың мүдделерін сақтауды ескере отырып шешімдер қабылдайтын даму.

## 3. ӘЛЕУМЕТТІК ЖАУАПКЕРШІЛІК САЛАСЫНДАҒЫ ҚЫЗМЕТ ҚАҒИДАТТАРЫ

7. Компания қазіргі әлемде барлық мүдделі тараптар алдындағы әлеуметтік жауапты мінез-құлық Компанияның тұрақты дамуына ықпал ететіндігін мойындайды. Осыған байланысты Компанияның әлеуметтік жауапкершілікке байыпты қарайтынын нақты анықтау қажет.

8. Компанияның әлеуметтік жауапкершілік саласындағы қызметі мынадай жалпы қағидаттарға негізделген:

1) **заңдылық** - Компанияның шешімдері мен іс-әрекеттері Қазақстан Республикасының заңнамасына және Компания органдарының шешімдеріне сәйкес келеді;

2) **интеграциялану** - Компания әлеуметтік жауапкершілік пен орнықты даму саласындағы өз қызметін жоспарлау және халықаралық стандарттарға негізделген тиімді интеграцияланған менеджмент жүйесін құру жолымен өзінің күнделікті қызметіне әлеуметтік жауапкершілік пен орнықты даму қағидаттарын енгізуге ұмтылады;

3) **кешенділік** - Компания өз қызметін орнықты дамудың мынадай бағыттары бойынша үйлестіреді: экономика, экология және әлеуметтік саясат, сондай-ақ бизнестің әдептілігі;

4) **жеке мысал** - Компаниядағы әрбір адам күн сайын өзінің іс-әрекетінде, мінез-құлқында және шешім қабылдау кезінде орнықты даму қағидаттарын енгізуге ықпал етеді;

басқарушылық лауазымдарды атқаратын лауазымды адамдар мен жұмыскерлер өздерінің жеке үлгісімен орнықты даму қағидаттарын енгізуге ынталандыруы тиіс;

5) **сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілік және мүдделер қақтығысына жол бермеу** - Компания сыбайлас жемқорлықты оның кез келген көріністерінде қабылдамайды және Компания, лауазымды адамдар мен жұмыскерлер арасында мүдделер қақтығысының туындау мүмкіндігін болдырмауға тырысады;

6) **ашықтық** - Компания кездесулерге, талқылаулар мен диалогқа ашық; Компания өзара мүдделерді есепке алуға, Компания мен мүдделі тараптардың мүдделері арасындағы құқықтар мен теңгерімді сақтауға негізделген мүдделі тараптармен ұзақ мерзімді ынтымақтастықты құруға ұмтылады;

7) **ашықтық** - Компания белгіленген тәртіппен ұсынылатын ақпараттың дұрыстығын, мазмұнын және жеделдігін қамтамасыз ете отырып, мүдделі тараптарды өз қызметінің барлық аспектілері туралы адал және уақытылы хабардар етеді. Компания құпия ақпаратты қорғау жөніндегі нормаларды ескере отырып, заңнамада және Компанияның ішкі құжаттарында көзделген ақпаратты уақытылы ашады;

8) өзінің әлеуметтік жауапкершілігінің барлық бағыттары бойынша мүдделі тараптардың бағалауларына, сын ескертулеріне және күтулеріне **ден қою**;

9) **адам құқықтарын сақтау** - Компания Қазақстан Республикасының Конституциясында және Қазақстан Республикасы ратификациялаған халықаралық құжаттарда көзделген адам құқықтарын сақтайды және сақтауға ықпал етеді;

10) **есептілік** - Компания экономикаға, қоршаған ортаға және қоғамға әсер еткені үшін өзінің есептілігін мойындайды;

11) **құрмет** - Компания заңнамадан, жасалған шарттардан немесе іскерлік өзара қатынастар шеңберінде жанама түрде жүретін мүдделі тараптардың құқықтары мен мүдделерін құрметтейді;

12) **этикалық мінез** - құлық-компанияның шешімдері мен әрекеттерінің негізінде құрмет, адалдық, ашықтық, командалық рух пен сенім, адалдық пен әділеттілік сияқты құндылықтар болуы керек.

9. Компания Біріккен Ұлттар Ұйымының адам құқықтары, еңбек қатынастары, қоршаған ортаны қорғау және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саласындағы жаһандық шартының қағидаттарын қолдайды.

## **4. ӘЛЕУМЕТТІК ЖАУАПКЕРШІЛІК САЛАСЫНДАҒЫ БАСЫМ БАҒЫТТАР**

### **§1. Еңбекке ақы төлеу және ынталандыру**

10. Жұмыскерлер мен Компанияның өзара мүдделерін ескере отырып, еңбекақы төлеу жүйесі мынадай қағидаттарға негізделеді:

1) Компания жұмыскерлері үшін қолданылатын регламенттеуші құжаттар мен еңбекке ақы төлеу тетіктеріндегі еңбекке ақы төлеу саясаты мен еңбекке ынталандыру бірлігі;

2) жұмыскерлердің барлық кәсіптік - біліктілік топтары үшін Компанияда еңбекақы төлеудің кепілді деңгейін заңнамада белгіленген ең төменгі жалақы мөлшерінен асатын деңгейде белгілеу;

3) жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеу және оны ынталандыру жүйесінің объективтілігі және оның республикалық деңгейдегі бәсекеге қабілеттілігі;

4) әр жұмыскердің жеке еңбек үлесін барынша толық есепке алу мақсатында сыйақының икемді жүйелерін пайдалану.

### **§2. Негізгі еңбек жағдайлары және денсаулықты қорғау**

11. Компаниядағы барлық жұмыс орындарының қауіпсіз және эргономикалық ұйымдастырылуын және санитарлық-гигиеналық жағдайларын қамтамасыз етуге Компания тырысады.

12. Әр жұмыскердің физикалық және психологиялық денсаулығын сақтау және нығайту мақсатында Компания келесі жұмыстарды жүргізеді:

1) жұмыскерлердің денсаулығын қорғауға бағытталған іс-шараларды қаржыландыруды қамтамасыз етеді;

2) оларды жою жөніндегі шараларды әзірлеу мақсатында жұмыскерлердің аурушандығы мен өлімінің, жұмыскерлердің мүгедектігін белгілеудің себептерін есепке алуды және талдауды ұйымдастырады;

3) еңбекті ұйымдастырудың қауіпсіздігін қамтамасыз ету үшін жұмыскерлердің еңбек жағдайларына мониторинг жүргізеді;

4) жүкті әйелдердің, бала емізетін аналардың, көп балалы аналардың құқықтарын мақсатты және мамандандырылған қорғауды бақылауды жүзеге асырады.

13. Салауатты өмір салтын дамытуға және қолдауға жәрдемдесу арқылы Компания:

1) жұмыскерлер мен олардың отбасы мүшелерін дене шынықтыру және спортпен шұғылдануға тарту және сауықтыру жөніндегі кешенді іс-шараларды әзірлейді және іске асырады;

2) жұмыскерлер арасында салауатты өмір салтын және профилактикалық медициналық іс-шараларды жүйелі насихаттауды жүргізеді;

3) санаторлық-курорттық емдеуді қамтамасыз етеді.

### **§3. Жұмыскерлерді дамыту**

14. Компанияның осы бағыт бойынша қызметі мыналарды қамтиды:

1) «70:20:10» моделін енгізу және дамыту, оған сәйкес 70% - функционалдық міндеттерді шешу есебінен өз жұмыс орнында оқыту, 20% - басшымен, әріптестерімен қарым-қатынас арқылы жұмыс орнында оқыту, 10% - теориялық оқыту: тренингтер, семинарлар және т.б.

2) оқытуда цифрлық технологияларды белсенді пайдалану, қашықтықтан оқытуды, ішкі тренингті дамыту;

3) Компанияның құрылымдық бөлімшелерінің басшыларын алдын алу шаралары, дағдарыс жағдайларындағы келіссөздер техникасы саласында оқыту;

4) жеке оқу орталықтарын жаңғырту;

5) инновациялар үшін жағдай жасау.

### **§4. Жас жұмыскерлерге қатысты саясат**

15. Компания үнемі жәрдемдесуге бағытталған саясатты жүргізеді:

1) жас жұмыскерді бейімдеу процесін ұйымдастыруды және тәлімгердің басшылығымен еңбек міндеттерін орындауды қамтитын тәлімгерлік институтын дамыту;

2) жас жұмыскерлерді кәсіби дамыту;

3) жастар қоғамдық бірлестіктерімен өзара іс-қимыл жасау, жас жұмыскерлердің қатысуымен ғылыми-практикалық конференцияларға қатысу;

4) Компания үшін маңызды жас жұмыскерлердің бастамаларын іске асыру, сондай-ақ олардың энергетикалық немесе қаржылық ресурстарды үнемдеуге немесе еңбек жағдайлары мен экологияны жақсартуға ықпал ететін рационализаторлық, инновациялық және инновациялық жобаларға қатысуы үшін жағдайлар жасау.

### **§5. Әлеуметтік қолдау және сақтандыру**

16. Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына сәйкес Компания жұмыскерлерді міндетті әлеуметтік сақтандыруды және еңбек міндеттерін атқару кезінде жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығына зиян келтіргені үшін азаматтық-құқықтық жауапкершілікті сақтандыруды жүзеге асырады.

Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру жүйелеріне қатысу және барлық жұмыскерлерді міндетті әлеуметтік қорғаумен қамтамасыз ету жөніндегі міндеттемелерді сақтай отырып, Компания жұмыскерлер мен олардың отбасы мүшелері ауырған жағдайда ерікті медициналық сақтандыру нысанында қосымша әлеуметтік сақтандыру мен әлеуметтік қамсыздандыруды қолдайды.

17. Адам өмірі үшін еңбек және отбасылық міндеттерді үйлестірудің маңыздылығын мойындай отырып, Компания жалақысы төленетін де, сақталмайтын да әлеуметтік демалыстар беру, корпоративтік мерекелер өткізу, жұмыскерлердің балаларының жазғы демалысын ұйымдастыру бойынша қосымша міндеттемелер қабылдайды.

18. Компания жұмыс істемейтін зейнеткерлер мен Компанияда есепте тұрған мүгедектерге Компанияның ішкі құжаттарында белгіленген тәртіппен және шарттармен әлеуметтік қолдау көрсету бойынша қосымша міндеттемелер алады.

## **§6. Әлеуметтік диалог, еңбек ұжымымен кері байланыс**

19. Компанияның осы бағыт бойынша қызметі мыналарды қамтиды:

- 1) Компания жұмыскерлерінің кәсіптік одақтарымен әлеуметтік-еңбек мәселелері бойынша өзара іс-қимыл жасау;
- 2) жұмыскерлердің демалу және сауықтыру мәселелерін және жұмыскерлерге әртүрлі игіліктер беруге байланысты басқа да мәселелерді бірлесіп талқылауды жүргізу;
- 3) ұжымдық шарт жасасу;
- 4) еңбек дауларының алдын алу және қарау;
- 5) еңбек ұжымындағы әлеуметтік-психологиялық ахуалды жақсарту үшін Компания басшылығының жұмыскерлермен бірыңғай жүйелі кері байланысын орнату.

## **§7. Корпоративтік мәдениетті жетілдіру**

20. Компанияның осы бағыт бойынша қызметі мыналарды қамтиды:

- 1) ішкі коммуникациялардың бірыңғай жүйесін дамыту;
- 2) мүдделі тараптарға ақпараттың, сондай-ақ Компанияның негізгі бағыттары бойынша талдамалық зерттеулердің дұрыс, тұрақты, үздіксіз және уақытылы ашылуы;
- 3) Компания туралы оң қоғамдық пікірді сақтау;
- 4) «ҚазТрансОйл» АҚ Іскерлік әдеп кодексінің орындалуын қамтамасыз ету және оның орындалуын бақылауды ұйымдастыру;
- 5) Компанияның іскерлік беделін қалыптастыру және нығайту жөніндегі іс-шараларды жоспарлау және іске асыру;
- 6) Компания жұмыскерлері мен басшылығы арасындағы кері байланыс жүйесін қамтамасыз ету және дамыту;
- 7) персоналдың тартылуын жүйелі негізде зерттеу жүргізу.

## **§8. Компанияның қоғам өміріне әлеуметтік жауапты қатысуы**

21. Әлеуметтік жауапкершілікті сезіне отырып, Компания жұмыскерлердің өміріне де, Компания қатысатын өңірлердегі жергілікті тұрғындардың өміріне де әлеуметтік жауапты қатысу бойынша ерікті міндеттемелер қабылдайды.

22. Өз қызметінің жұмыскерлерге ықтимал теріс әсер ету қаупін түсіне отырып, Компания жұмыскерлердің денсаулығы мен олардың еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету өндірістік қызметке қатысты ең жоғары құндылық екенін анықтады.

23. Өз қызметінің сипатын, ауқымын және экологиялық әсерін ескере отырып, Компания негізгі міндеттердің бірі ретінде қоршаған ортаға теріс әсерді азайтуды және экологиялық қауіпсіздіктің жоғары деңгейін қамтамасыз етуді анықтады.

24. Компания қайырымдылық қызметін «Самұрық-Қазына» АҚ қайырымдылық саясатына және «Самұрық-Қазына» АҚ тобының қайырымдылық бағдарламасына сәйкес жүзеге асырады.

## **5. ӘЛЕУМЕТТІК ЖАУАПҚЕРШІЛІК САЛАСЫНДАҒЫ БАСЫМ БАҒЫТТАРДЫҢ ЭКОНОМИКАЛЫҚ НЕГІЗІ**

25. Компания осы бөлімде көзделген экономикалық көздер мен тетіктерді пайдалана отырып, орындауға ниетті экономикалық негізделген әлеуметтік және этикалық міндеттемелерді өзіне алады.

26. Компания әлеуметтік шығындардың тұрақты мониторингі мен талдауын жүзеге асырады, Компанияның әлеуметтік қызметіне салынған қаражаттың тиімділігі мен жеткіліктілігін бағалайды.

27. Компания өзара іс-қимыл жасайтын сақтандыру медициналық ұйымы арқылы көрсетілетін медициналық көмектің көлемін, мерзімдері мен сапасын бақылауды, оның ішінде медициналық көмектің сапасына жоспарлы және нысаналы сараптаманы, сондай-ақ сақтандырылған жұмыскерлер мен олардың отбасы мүшелерінің құқықтарын қорғау жөніндегі жұмыс аясында сараптаманы жүзеге асырады.

28. Компания өзара әрекеттесетін сақтандыру медициналық ұйымынан сақтандырылған жұмыскерлер мен олардың отбасы мүшелерінің медициналық қызметтерді тұтынуын талдауды қамтитын есеп беруді талап етеді.

29. Компания қазіргі әлемде жұмысшылар мен қоғам алдындағы әлеуметтік жауапты мінез-құлық, сайып келгенде, Компанияның капиталдандырылуын арттыруға қызмет ететіндігін мойындайды. Осыған байланысты Компания қоғам қатаң бағалайтын салалардағы ең жоғары стандарттарға сәйкес келуге тырысады.

30. Бизнес пен қоғам арасындағы қарым-қатынастың заманауи стандарттары тартылатын жеткізушілер мен мердігерлердің іс-әрекеттері үшін ортақ жауапкершілікті белгілейтінін біле отырып, Компания олардың таңдауына мұқият және жауапкершілікпен қарайды.

Компанияның жеткізушілер мен мердігерлерді таңдауының негізгі критерийлеріне мыналар жатады:

1) денсаулық пен қоршаған ортаны қорғау, еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету саласындағы міндеттемелерді орындау;

2) олардың еңбек саласындағы негізгі қағидаттар мен құқықтарды сақтауы.

31. Компания жеткізушілер мен мердігерлерге жоғары корпоративтік стандарттар мен құндылықтарды таратуға тырысады. Жеткізушілерді іріктеу кезінде Компания сатып алу процесінің ашықтығы, қаражатты оңтайлы жұмсау, сапалы тауарларды сатып алу, жеткізушілер арасында адал бәсекелестік және делдалдардың қатысуын азайту қағидаттарын басшылыққа алады.

## **6. ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР**

32. Әлеуметтік жауапты мінез-құлық бойынша қабылданған міндеттемелердің орнықтылығы мен ауырлығын растау үшін Компания осы Кодекстің сақталуын ішкі бақылау тетігін қолданысқа енгізеді.

33. Компания сондай-ақ осы Кодекстің іске асырылуы туралы ақпаратты жұртшылыққа ұсынуға өзінің дайындығын растайды. Коммерциялық ұйымның әлеуметтік міндеттемелерді біржақты қабылдауы мүмкін вниманиестігін назарға ала отырып,

Компания нарықтың басқа қатысушыларының ынтымақты ұстанымына және мемлекет тарапынан мүдделі ынтымақтастыққа сенеді.