«ҚазТрансГаз» АҚ

Директорлар кеңесінің шешімімен **бекітілген**

(2021 жылғы «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 № \_\_­­­\_\_хаттама

**«ҚАЗТРАНСГАЗ» АҚ ІСКЕРЛІК ЭТИКА КОДЕКСІ**

|  |  |
| --- | --- |
| **ЕНГІЗЕТІН:** «ҚазТрансГаз» АҚ Адами ресурстарды басқару және еңбекақы төлеу жөніндегі департаменттің директоры \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ш. Рашитова 2021 жылғы «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  | **ӘЗІРЛЕГЕН:**«ҚазТрансГаз» АҚ Адами ресурстарды басқару және еңбекақы төлеу жөніндегі департаменттің жетекші маманы  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С. Доматова  2021 жылғы «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

**Нұр-Сұлтан – 2021 ж.**

Осы Қағидалар «ҚазТрансГаз» АҚ рұқсатынсыз толық немесе ішінара қайта шығарыла, көбейтіле және таратыла алмайды

**Алғысөз**

|  |
| --- |
| «ҚазТрансГаз» АҚ Директорлар кеңесінің 2014 жылғы 23 желтоқсандағы № 19 шешімімен бекітілген Іскерлік этика кодексінің орнына **енгізілді****Қайта қаралған күні:** 2024 ж. |

**Мазмұны**

**[1. Мақсаты және қолдану саласы](#_Toc75966725)** [4](#_Toc75966725)

**[2.](#_Toc75966726)****[Нормативтік сілтемелер](#_Toc75966726)**4

**[3.](#_Toc75966727)****[Терминдер мен анықтамалар](#_Toc75966727)** [5](#_Toc75966727)

**[4.](#_Toc75966728)****[Қысқартулар мен белгілеулер](#_Toc75966728)** [6](#_Toc75966728)

**[5.](#_Toc75966729)****[Жауапкершілік және өкілеттіктер](#_Toc75966729)** [7](#_Toc75966729)

**[6. Кодекстің сақталуын қамтамасыз ету жөніндегі шаралар](#_Toc75966734)**  7

**[7. Негізгі бөлігі](#_Toc75966730)** [7](#_Toc75966730)

[7.1. Негіз қалаушы құндылықтар 8](#_Toc75966731)

7.2. Негізгі қағидаттар 9

[7.3. Қоғамға қызмет ету 11](#_Toc75966735)

[7.4. Өз қызметкерлеріне қатысты қарым-қатынас 16](#_Toc75966745)

[7.5. Бизнес қоғамдастықпен және жұртшылықпен өзара іс-қимыл 17](#_Toc75966747)

7.6. Корпоративтік мәдениетке әсер ететін факторлар 19

[7.7. Жұмыскерлердің мінез-құлқы 21](#_Toc75966752)

[7.8. Омбудсмен институты 23](#_Toc75966755)

[7.9. Кодекстің сақталуы мәселелері жөніндегі байланыс арналары 25](#_Toc75966756)

**[8. Жазбалар](#_Toc75966757)**………………………………………………………………………………………........ 25

**[9.](#_Toc75966758)** [Қайта қарау, өзгерістер енгізу, сақтау және тарату 26](#_Toc75966758)

 [1-қосымша 27](#_Toc75966759)

[2-қосымша 28](#_Toc75966760)

[3-қосымша 29](#_Toc75966761)

[4-қосымша 29](#_Toc75966761)

# **Мақсаты және қолдану саласы**

1.1. Осы «ҚазТрансГаз» АҚ Іскерлік этика кодексі (бұдан әрі – Кодекс) Қазақстан Республикасының заңнамасына, «ҚазТрансГаз» АҚ Жарғысына (бұдан әрі – ҚТГ) және ҚТГ өзге ішкі құжаттарына, сондай-ақ танылған әлемдік нормаларға және іскерлік мінез-құлық және корпоративтік басқару практикаларына сәйкес әзірленді.

1.2. Кодекс ҚТГ-ның корпоративтік құндылықтарын белгілейді, ҚТГ-ның Мүдделі тараптарымен және контрагенттерімен өзара қарым-қатынас кезінде, оларды ҚТГ басшылыққа ала отырып өз мүдделерін қорғауды қамтамасыз ете алатын мінез-құлықтың аса маңызды қағидаттары мен стандарттарын айқындайды. Кодекс корпоративтік мәдениетті дамытуға және ҚТГ-ның нарықтың ашық және адал қатысушысы ретіндегі беделін нығайтуға бағытталған. Кодекс ҚТГ-ның барлық Жұмыскерлері басшылыққа алатын мінез-құлық кодексі мен корпоративтік этика талаптарының жинағы болып табылады.

1.3. Кодекс ҚТГ Жұмыскерлері тап болуы мүмкін тәуекелдердің барлық спектрін қамтымайды. Сондықтан Кодекс дұрыс ойлау және осы үшін жауапкершілік қажеттілігін жоққа шығармайды.

1.4. Егер Кодекстің жекелеген ережелері Қазақстан Республикасының заңнамасына қайшы келген жағдайда, Қазақстан Республикасы заңнамасының ережелері қолданылады. Егер Кодекстің жекелеген ережелері салт-дәстүрлерге, әдет-ғұрыптарға немесе біреулердің мінез-құлық ғағидалары туралы тиісті жеке ұғымдарына қайшы келсе, Кодекстің ережелері қолданылады.

1.5. Кодекс «Самұрық-Қазына» АҚ мінез-құлық кодексін қабылдайды, оны сақтауға ықпал етеді және ережелеріне қайшы келмейді. ҚТГ өзінің тәуекелдері мен ҚТГ қызметі аясына мөлшерлес «Самұрық-Қазына» АҚ мінез-құлық кодексінің ережелерін қабылдайды.

1.6. Кодекстің ережелері атқаратын лауазымына қарамастан, барлық Жұмыскерлерге бірдей дәрежеде тікелей қолданылады. Әрбір Жұмыскер Кодекстің ережелерімен және талаптарымен танысуға, қабылдауға және оларды орындау міндеттемесін жазбаша растауға міндеттенеді (Кодекске 3-қосымша). Осы Кодекстегі «Сіз», «біз», «бізді» немесе «барлығы» деген үндеу барлық лауазымды тұлғалар мен Жұмыскерлерге деген үндеуді білдіреді.

1.7. ҚТГ және оның Жұмыскерлері стратегиялық шешімдер қабылдау кезінде, сондай-ақ күн сайынғы жұмысты орындау кезінде, барлық лауазымдық деңгейлерде шешімдер қабылдау кезінде, ҚТГ-ның барлық Мүдделі тараптарымен және жалпы алғанда жұртшылықпен өзара қарым-қатынас кезінде Кодекс ережелерін қабылдайды және үздіксіз әрі мүлтіксіз орындайды.

1.8. Кодекс қолда бар міндеттемелердің мәніне қайшы келмейтін бөлігінде ҚТГ Мүдделі тараптары, контрагенттер, сыртқы серіктестер мен заңды тұлғалар, аутсорсинг, аутстаффинг азаматтық-құқықтық шарттары, ҚТГ-мен және ҚТГ компаниялар тобының ұйымдарымен жасалған консалтинг шарттары бойынша жұмыс істейтін жеке тұлғалар үшін, сондай-ақ өнім берушілер, мердігерлер мен консультанттар, сондай-ақ, егер олардың іс-әрекеттері ҚТГ атынан жүзеге асырылатын болса, тапсырмаларды орындайтын не ҚТГ мүдделерін білдіретін агенттер болып табылатын өнім берушілер, мердігерлер және Консультанттар үшін ұсынымдық сипатқа ие болады. ҚТГ-мен жұмыс істейтін немесе ҚТГ-ны ұсынатын іскерлік серіктестерге, өнім берушілерге және басқа үшінші тұлғаларға Кодекстің ережелерін ұстану ұсынылды.

1.9. ҚТГ компаниялар тобының ұйымдарында Кодексті қолдану белгіленген тәртіппен ұқсас кодексті әзірлеу және бекіту немесе ЕТҰ ішкі құжаттарын осы Кодекске сәйкес келтіру жолымен жүзеге асырылуы мүмкін. Бұл ретте, осыған ұқсас кодекстерде және ЕТҰ-ның ішкі құжаттарында осы Кодекспен көзделген талаптар төмендетілмеуі немесе жеңілдетілмеуі тиіс.

**2. Нормативтік сілтемелер**

2.1. Осы Кодексте мынадай нормативтік құқықтық актілерге, ұлттық стандарттарға және ішкі нормативтік құжаттарға сілтемелер келтірілген:

- «Акционерлік қоғамдар туралы» Қазақстан Республикасының 2003 жылғы 13 мамырдағы № 415-II Заңы;

- «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 18 қарашадағы № 410-V Заңы;

- «Самұрық-Қазына» ұлттық әл-ауқат қоры» АҚ Басқармасының 2017 жылғы 31 наурыздағы шешімімен (№138 хаттама) бекітілген «Самұрық-Қазына» АҚ мінез-құлық кодексі;

- «ҚазТрансГаз» АҚ Жарғысы;

- «ҚазТрансГаз» АҚ Жалғыз акционерінің 2015 жылғы 23 қыркүйектегі шешімімен бекітілген «ҚазТрансГаз» АҚ Корпоративтік басқару кодексі (№13/2015 хаттама);

- «ҚазТрансГаз» АҚ Басқармасының 2021 жылғы 15 шілдедегі шешімімен бекітілген «ҚазТрансГаз» АҚ-дағы Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясаты (№21 хаттама).

**3. Терминдер мен анықтамалар**

3.1. Осы Кодексте 1-кестеге сәйкес терминдер мен оларға сәйкес анықтамалар қолданылады.

1-кесте. Терминдер мен анықтамалар

|  |  |
| --- | --- |
| **Үлестестік** | жеке немесе заңды тұлғаларда (өздеріне берілген өкілеттіктер шеңберінде бақылау және қадағалау функцияларын жүзеге асыратын мемлекеттік органдарды қоспағанда) шешімдерді тікелей және/немесе жанама айқындау және/немесе әрқайсысы немесе тұлғалардың біреуі қабылдайтын шешімдерге, оның ішінде жасалған мәмілеге орай ықпал ету мүмкіндігінің болуы; |
| **Жақын туыстар** | ата-аналар (ата-ана), балалар, асырап алушылар, асырап алынғандар, ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілері мен апа-сіңлілері (қарындастары), ата, әже, немерелер; |
| **Іскерлік этика**  | ҚТГ лауазымды тұлғалары мен Жұмыскерлері өз қызметінде басшылыққа алатын іскерлік қарым-қатынастың этикалық қағидаттары мен нормаларының жиынтығы; |
| **Іскерлік серіктестер** | ҚТГ-мен бірлескен іскерлік қызметті жүзеге асыруға қатысатын жеке немесе заңды тұлғалар; |
| **Лауазымды тұлғалар** | «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Қазақстан Республикасының Заңына және «ҚазТрансГаз» АҚ-дағы Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясатына сәйкес мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілеттік берілген адамдарға теңестірілген ҚТГ Директорлар кеңесінің, Басқармасының мүшелері және ҚТГ-ның өзге тұлғалары; |
| Мүдделі тараптар | ҚТГ қызметін жүзеге асыруға, оның ішінде ҚТГ шешімдерін қабылдау процесіне әсер етуі мүмкін немесе ҚТГ қызметі шеңберінде мүдделері қозғалатын жеке немесе заңды тұлғалар; |
| Имидж | КТГ лауазымды тұлғалары мен Жұмыскерлерінің, сондай-ақ КТГ Жұмыскерлерінің қатарына кірмейтін тұлғалардың санасында қалыптасқан, құндылық сипаттамаларын айқындайтын және оны қабылдауға әсер ететін бейне; |
| **Контрагент** | ҚТГ шарт/келісім жасасқан не жасасуды жоспарлаған жеке немесе заңды тұлға; |
| Мүдделер қақтығысы | лауазымды тұлғалардың, мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілеттік берілген тұлғаларға теңестірілген адамдардың, басқарушылық функцияларды орындайтын адамдардың, Жұмыскерлердің жеке мүдделері мен аталған адамдардың жеке мүдделері олардың өздерінің лауазымдық міндеттерін орындамауына және (немесе) тиісінше орындамауына әкеп соғуы мүмкін олардың лауазымдық өкілеттіктері арасындағы қайшылық; |
| Корпоративтік рух  | Оның Жұмыскерлерінің мінез-құлқы басқарылатын және бір ұжымда жұмыс істеу шартталатын ҚТГ қызметімен бірге жүретін рухани қасиеттер мен функциялардың жиынтығы, идеялары, құндылықтары, уәждері, ұмтылыстары, үміттері, әл-ауқаты. Корпоративтік рух ҚТГ Жұмыскерлерінің бірыңғай мақсатқа жетуге деген бұлтартпас ниетін, ортақ табысқа ұмтылысын көрсетеді; |
| Корпоративтік стиль | ҚТГ оның қайталанбастығы және танылуын қамтамасыз ететін жоғары оң имиджін қалыптастыру мақсатында қолданылатын ҚТГ-ның тұтынушылар мен тауарларды (жұмыстарды, қызметтерді) жеткізушілерге әсер етудің өзіндік тәсілдері мен тәсілдерінің тұрақты жиынтығы; |
| Корпоративтік мәдениет  | ҚТГ-ға тән құндылықтар, қағидаттар, мінез-құлық нормалары және қатынастар; |
| Корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік  | өзіне ерікті түрде қабылданған, ҚТГ-ның, мемлекеттің, бизнес пен клиенттердің өзара мүдделеріне сәйкес келетін міндеттемелерді орындау; |
| Сыбайлас жемқорлық | лауазымды тұлғалардың өздерінің лауазымдық (қызметтік) өкілеттіктерін және соған байланысты мүмкіндіктерін жеке өзі немесе делдалдар арқылы мүліктік (мүліктік емес) игіліктер мен артықшылықтар алу немесе табу мақсатында заңсыз пайдалануы, сол сияқты игіліктер мен артықшылықтарды беру арқылы осы адамдарды параға сатып алу; |
| Мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілеттік берілген тұлғаларға теңестірілген тұлғалар | ҚТГ-да басқарушылық функцияларды орындайтын тұлға, сатып алуды, оның ішінде мемлекеттік сатып алуды ұйымдастыру және өткізу бойынша шешімдер қабылдауға уәкілетті не мемлекеттік бюджет және Қазақстан Республикасының Ұлттық қоры қаражатынан қаржыландырылатын жобаларды іріктеуге және іске асыруға жауапты, дербес құрылымдық бөлімшенің басшысынан төмен емес лауазымды атқаратын тұлға;  |
| **Басқарушылық функцияларды орындайтын адам** | ҚТГ-да тұрақты, уақытша не арнайы өкілеттік бойынша ұйымдастырушылық-өкімдік немесе әкімшілік-шаруашылық функцияларды орындайтын тұлға; |
| Омбудсмен | ҚТГ-да іскерлік этика қағидаттарын енгізуге және сақтауға ықпал ететін КТГ Директорлар кеңесі тағайындаған тұлға (Жұмыскерлер қатарынан болуы мүмкін); |
| **Жауапты бөлімше** | Адам ресурстарын/персоналды басқару және ҚТГ қызметкерлерінің еңбегіне ақы төлеу жөніндегі ҚТГ құрылымдық бөлімшесі; |
| **Саяси маңызды тұлға** | 1) лауазымды тұлға - тұрақты, уақытша немесе арнайы өкілеттік бойынша билік өкілінің функцияларын жүзеге асыратын, не мемлекеттік органдарда, жергілікті өзін-өзі басқару органдарында, сондай-ақ Қазақстан Республикасының Қарулы Күштерінде, басқа да әскерлері мен әскери құралымдарында ұйымдастырушылық-өкімдік немесе әкімшілік-шаруашылық функцияларды орындайтын тұлға; 2) шетелдік жария лауазымды тұлға - шет мемлекеттің заң шығарушы, атқарушы, әкімшілік, сот органдарында немесе қарулы күштерінде тағайындалатын немесе сайланатын, қандай да бір лауазымды, атқаратын тұлға;шет мемлекет үшін қандай да бір жария функцияны орындайтын кез келген тұлға;халықаралық шарттар мәртебесі бар келісімдер негізінде елдер құрған ұйымдарда басшы лауазымды атқаратын адам; |
| **Жұмыскер** | ҚТГ және/немесе оның ЕТҰ-мен еңбек қатынастарында тұратын тұлға;  |
| **Комплаенс қызметі** | Комплаенс м жауап беретін ҚТГ құрылымдық бөлімшесі. |

**4. Қысқартулар мен белгілеулер**

4.1. Осы ҚТГ Кодексінде 2-кестеге сәйкес қысқартулар мен белгілулер қолданылған.

2-кесте. Қысқартулар мен белгілеулер

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** **р/б** | **Қысқартулар мен белгілеулер** | **Келтірілген белгілеулер мен қысқартулардың толық атауы** |
| 1 | ЕТҰ  | еншілес ұйымдар және тәуелді қоғамдар, оның ішінде сенімгерлік басқару шарттары бойынша ұйымдар, бірлесіп бақыланатын ұйымдар және ҚТГ бірлескен кәсіпорындары;  |
| 2 | АРБжЕТД | «ҚазТрансГаз» АҚ Адами ресурстарды басқару және еңбекақы төлеу жөніндегі департамент; |
| 3 | ҚТГ  | «ҚазТрансГаз» АҚ; |
| 4 | БАҚ | бұқаралық ақпарат құралдары; |
| 5 | ЭҚЖ | «ҚазТрансГаз» АҚ-дағы электрондық құжат айналымы жүйесі. |

**5. Жауапкершілік және өкілеттіктер**

АРБжЕТД Директоры осы Кодексті әзірлеуге және басқаруға жауапты болып табылады.

ҚТГ Жұмыскерлеріне осы Кодекстің талаптарын орындау үшін жауапкершілік жүктеледі.

АРБжЕТД жетекші маманына осы Кодексті тарату үшін жауапкершілік жүктеледі.

**6. Кодекстің сақталуын қамтамасыз ету жөніндегі шаралар**

6.1. Осы Кодексте жазылған мінез-құлықтың стандарттары мен негізгі қағидаттарын ҚТГ-ның әрбір Жұмыскері ҚТГ-дағы өзінің күнделікті қызметінің басты бұрышына қояды.

ҚТГ-ның әрбір Жұмыскері:

- Кодекстің ережелерін оқып, түсіну;

- өз сөздеріңізде және іс-әрекетінде Кодекстің ережелерін қатаң ұстану;

- туындайтын немесе өзіне белгілі болған сыбайлас жемқорлық және өзге де тәуекелдер туралы алаңдаушылық білдіруге және Комплаенс қызметін хабардар етуге міндетті.

**6.1.1.** ҚТГ Жұмыскерлерінің әрқайсысы өзінің мінез-құлқын келесі практикалық басшылық негізінде бағалауы тиіс:

- Жұмыскердің әрекеті Кодекске сәйкес келе ме?

- бұл әдепті ма?

- бұл заңды ма?

- егер Жұмыскердің мінез-құлқы көпшілікке белгілі болса, мұндай мінез-құлық қолайлы болады ма?

**6.1.2.** Кодекстің ережелеріне қатысты туындаған барлық мәселелер бойынша әрбір Жұмыскер өзінің тікелей басшысына/жауапты құрылымдық бөлімшеге/Омбудсменге/Комплаенс қызметіне жүгінуге құқылы.

**6.1.3.** Егер ҚТГ Жұмыскеріне Кодекстің қандай да бір ережелерінің бұзылғаны және/немесе ішкі бақылау жүйелерінің басқа да бұзылғаны туралы белгілі болған жағдайда, ол олар туралы Комплаенс қызметіне және Омбудсменге, оның ішінде жедел желі арқылы және осы қызметтердің Жұмыскерлеріне хабарланған өзге де тәсілдермен дереу хабарлауы тиіс. Мұндай хабарламалар қудалаудан қорғау кепілдігімен құпия және жасырын негізде жасалуы мүмкін.

**6.1.4.** Қазақстан Республикасының заңнамасын, оның ішінде сыбайлас жемқорлыққа қарсы, сондай - ақ іскерлік, этикалық талаптарды ұстануы және сақтауы - бұл ҚТГ-да жұмыс істейтін немесе оның мүдделерін білдіретін әрбір адамның жауапкершілігі.

**6.1.5.** Осы Кодексті бұзу ҚТГ-ның беделі мен жұмысына нұқсан келтіреді және тәртіптік жазаға және/немесе жұмыстан шығаруға әкеп соғуы мүмкін. Бұл ретте, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы заңнамада тікелей көзделген жағдайларда Кодекстің белгілі бір ережелерін сақтамау сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманы бұзу болып табылуы және дербес әкімшілік немесе қылмыстық жауапкершілікке әкеп соғуы мүмкін.

**6.1.6.** Кодекстің сақталуын қамтамасыз ету үшін ҚТГ-да комплаенс бағдарлама әзірленуде. Комплаенс бағдарламасының негізгі элементтері:

- комплаенс тәуекелдерін бағалау;

- комплаенс рәсімдер мен ішкі бақылауларды комплаенс тәуекелдерге мөлшерлес енгізу;

- комплаенс мәселелері бойынша оқытуды қоса алғанда, тиімді коммуникация;

- алаңдаушылықты білдіру және бұзушылықтар туралы жедел желі арқылы хабарлау;

- комплаенс бұзушылықтарды тергеу және түзету шараларын қабылдау.

**7. Негізгі бөлім**

**7.1. ҚТГ-ның негіз қалаушы құндылықтары:**

**7.1.1. Серіктестік**

- Біз серіктестікте жұмыс істейміз және командаға сенеміз;

- Біз команданың мүдделерін жеке мүдделерден жоғары қоямыз;

- Біз Мүдделі тараптармен ұзақ мерзімді және сенімді қарым-қатынас орнатамыз.

**7.1.2. Құрмет**

- Біз айналамыздағы барлық нәрсеге мұқият қараймыз;

- Біз сенім және құрмет қағидаттарында әрекет етеміз;

- Біз заңдарды сақтаймыз және дәстүрлерді құрметтейміз.

**7.1.3. Тұтастық**

- Біз өзімізге алған міндеттемелерді орындаймыз;

- Біз айтқанымызды жасаймыз;

- Біз әрқашан әділ әрі адалбыз.

**7.1.4. Меритократия**

- Біз лайықты кәсіпқойларды таңдаймыз;

- Біз әр адамға, рөліне қарамастан, сөйлеуге мүмкіндік береміз;

- Біз нәтижеге қол жеткізілгендер үшін ынталандырамыз;

**7.1.5. Мінсіздік және сапа**

- Біз озық тәжірибе мен технологияларды пайдалана отырып, ұтымды және сапаның жоғары белгісі бойынша жұмыс істейміз;

- Біз қосымша құнды құру үшін жауапкершілікті өз мойнымызға аламыз;

- Біз әрқашан ең жоғары нәтижелерге қол жеткізуге тырысамыз;

- Біз уәделерімізді әрқашан сапалы және уақтылы орындаймыз;

- Біз ішкі және сыртқы клиенттеріміздің игілігі үшін жұмыс істейміз;

- Біз өз жұмысымызды жеңілдетеміз, стандарттаймыз және реттейміз;

- Біз үнемі жақсылық жасаудың жаңа мүмкіндіктерін іздейміз. Біз бірінші және ең жақсы болғымыз келеді.

**7.1.6. Қауіпсіздік**

- Біздің Жұмыскерлеріміздің өмірі мен денсаулығы - ҚТГ үшін сөзсіз басымдық;

- Біз еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелерінде ымырасызбыз;

- Біз қоршаған орта мен ҚТГ-ның мүлкіне ұқыпты қараймыз;

- Біз этика нормаларын, ережелерді сақтаймыз және дұрыс жолмен әрекет етуге тырысамыз;

- Біз ақпараттың құпиялығын сақтаймыз.

**7.1.7. Бірлік**

- ҚТГ-ның ортақ табысқа ұмтылуы бізді бір командаға біріктіреді;

- Адамдар мен өзара іс-қимыл біз үшін процестер мен құралдардан гөрі маңызды;

- Біз әрбір адам ортақ іске барынша көп үлес қоса алады және қосуды қалайды деп ойлаймыз;

- Біз командадағы міндеттерді, атқаратын лауазымар мен орындалатын функцияларына қарамастан, сапалы шешеміз. Жалпы нәтиже жеке нәтижеден жоғары;

- Біз әр адамның мықты жақтарын қолданамыз және бір-бірімізді толықтырамыз.

**7.1.8. Салмақтылық**

- Біз бір-бірімізге адалдық пен түсіністікпен қараймыз;

- Біз өз әріптестерімізді, мердігерлерді және серіктестерімізді құрметтейміз және басқа адамдардың бізге деген қарым-қатынасын қалай қалаймыз, өзіміз де оларға сондай қарым-қатынаста боламыз;

- Біз қиындықтарға дайынбыз және кедергілерді еңсереміз;

- Шешім қабылдай отырып, біз мәселелерді жан-жақты қарастырамыз, барлық жақсы және жаман жақтарын ескереміз, барлық көзқарастарды естиміз және ескереміз;

- Біз өткеннің нәтижелері мен атқарымдарын құрметтейміз, сабақтастықты қамтамасыз етеміз.

**7.2. ҚТГ қызметі келесі қағидаттарға негізделген:**

**7.2.1. Жауапкершілік**

7.2.1.1. ҚТГ ұзақ мерзімді кезеңде ұзақ мерзімді құнды өсіру және тұрақты даму үшін Жалғыз акционер, жұртшылық және инвесторлар алдында экономикаға, қоршаған ортаға және қоғамға әсер ету үшін өзінің жауапкершілігін сезінеді.

7.2.1.2. ҚТГ Жұмыскерлері жан-жақты ойластырылған және парасатты шешім қабылдап, әрбір деңгейде әрекет етуі тиіс.

**7.2.2. Ашықтық**

7.2.2.1. ҚТГ Қазақстан Республикасының заңнамасымен қорғалатын коммерциялық және өзге де ақпаратты қорғауды қамтамасыз етуді ескере отырып, ҚТГ туралы ақпараттың барынша ашықтығы мен сенімділігіне, оның жетістіктері мен қызметінің нәтижелеріне ұмтылады.

7.2.2.2. Жұмыскерлер кездесулерге, талқылауларға және диалогқа ашық болуға ұмтылады; әріптестермен және басқа да Мүдделі тараптармен өзара мүдделерді ескеруге, ҚТГ мен оның Мүдделі тараптарының мүдделері арасындағы құқықтар мен теңгерімді сақтауға негізделген ұзақ мерзімді ынтымақтастық құруға ұмтылады.

**7.2.3. Айқындылық**

7.2.3.1. ҚТГ-ның шешімдері мен іс-әрекеттері белгіленген тәртіппен Мүдделі тараптар үшін айқын және ашық болуы тиіс. ҚТГ Жалғыз акционер мен Мүдделі тараптарға істің жай-күйі туралы белгіленген тәртіппен адал, уақтылы хабардар етеді.

7.2.3.2. ҚТГ Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес есептілік пен есепке алу сапасын жақсарту негізінде ақпараттың ашықтығы мен қолжетімділігін арттыруға ұмтылады. Қазақстан Республикасының заңнамасында және ішкі құжаттарда көзделген ақпаратты Жұмыскерлер тарапынан ашу құпия ақпаратты қорғау жөніндегі нормалар ескеріле отырып жүргізілуі тиіс.

**7.2.4. Этикалық мінез-құлық**

7.2.4.1. ҚТГ Жалғыз акционердің, Мүдделі тараптардың және жалпы жұртшылықтың сеніміне лайық болуға ұмтылады. Сенім жоғары этикалық нормаларға дәйекті міндеттеме нәтижесінде туындайды.

7.2.4.2. ҚТГ Жұмыскерлерінің шешімдері мен іс-әрекеттерінің негізінде құрмет, адалдық, ашықтық, командалық рух және сенім, адалдық және әділдік сияқты жоғары моральдық құндылықтар болуы тиіс. ҚТГ Жұмыскерлері өз қызметін сыйластық, толеранттылық, тілектестік және парасаттылық негізінде жүзеге асырады. ҚТГ Жұмыскерлері ҚТГ-ның имиджін, корпоративтік рухын және корпоративтік стилін қолдау үшін барлық мүмкін шараларды қабылдайды.

7.2.4.3. Жұмыскерлер өздері жұмыс істейтін өңірлердің мемлекеттік және басқа тілдеріне, салт-дәстүрлеріне құрмет көрсетудің айрықша үлгісін көрсетеді, мінез-құлық мәдениетінің жоғары моральдық және этикалық нормаларын ұстанады, ҚТГ-ның қазіргі және болашақтағы беделіне нұқсан келтіретін, қоғамға жат және әдепке жат мінез-құлыққа жол бермейді.

**7.2.5. Құрмет**

7.2.5.1. ҚТГ заңнамадан, жасалған шарттардан туындайтын немесе жанама түрде іскерлік өзара қарым-қатынастар шеңберінде, барлық Мүдделі тараптардың құқықтары мен мүдделерін құрметтейді.

7.2.5.2. ҚТГ адам құқықтарын сақтайды, олардың маңыздылығы мен әмбебаптығын мойындайды, адам құқықтарының Жалпыға ортақ декларациясында, Адам құқықтары мен негізгі бостандықтарын қорғау туралы конвенцияда, Халықаралық еңбек ұйымының декларациялары мен конвенцияларында және адам құқықтары саласындағы өзге де танылған халықаралық құжаттарда белгіленген, сондай-ақ Қазақстан Республикасының Конституциясы мен заңнамасынан туындайтын іргелі қағидаттарды толық қолдайды.

7.2.5.3. 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.

7.2.5.4. ҚТГ өзіне БҰҰ Жаһандық шартының он қағидатын құрметтеу міндеттемесін қабылдайды (Кодекске 1-қосымша).

**7.2.6. Заңдылық**

7.2.6.1. ҚТГ және оның Жұмыскерлерінің шешімдері, іс-әрекеттері мен мінез-құлқы Қазақстан Республикасының заңнамасына, басқа қолданылатын халықаралық заңнамаға, ҚТГ Жарғысына және Жалғыз акционердің шешімдеріне қатаң, толық және мүлтіксіз сәйкес келуі тиіс.

**7.2.7. Кәсіпқойлық**

7.2.7.1. Жұмыскерлер – ҚТГ-ның басты құндылығы және негізгі ресурсы. Жұмыскерлердің кәсібилік деңгейіне қызмет нәтижелері мен Жалғыз акционер мен Мүдделі тараптар үшін жасалатын құн тікелей байланысты.

7.2.7.2. ҚТГ кәсіби және жеке даму үшін қажетті еңбек жағдайларын қамтамасыз ете отырып, Жұмыскерлердің біліктілік деңгейін арттыруға ұмтылады.

7.2.7.3. Жұмыскерлер барлық қажетті біліктілік талаптарға, өзінің лауазымдық нұсқаулықтарына сәйкес келуі керек, өз құзіреттілігінің деңгейін арттыруға тырысуы, салмақты және жауапты шешімдер қабылдауға қабілетті болуы керек, сонымен қатар өздерінің кәсіби, жеке қасиеттері мен этикалық мәдениет деңгейінің өсуіне және дамуына бағытталуы керек.

**7.2.8. Әділдік**

7.2.8.1. ҚТГ меритократия, әділдік және объективтілік қағидаттарын ұстанады; әрбір Жұмыскерге жаңа жетістіктер үшін оңтайлы жағдайлар жасайды және әр тұлғаның ҚТГ қызметіне қосқан үлесін әділ бағалайды; барлық деңгейдегі Жұмыскерлердің түсіністік, қызығушылық және қолдау мәдениетін қалыптастыруға ықпал етеді.

7.2.8.2. ҚТГ-да барлық адамдарға тең мүмкіндіктерді міндетті түрде қамтамасыз ете отырып, тек қана Қазақстан Республикасының заңнамасы және/немесе ішкі құжаттары негізіндегі жағдайларды қоспағанда, жекелеген қызметкерлерге қандай да бір артықшылықтар мен жеңілдіктер беруге жол берілмейді.

**7.2.9. Сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілік**

7.2.9.1. ҚТГ сыбайлас жемқорлықты оның кез келген көрінісінде қабылдамайды. ҚТГ барлық Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл жасай отырып, олардың сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл шеңберінде қабылданатын ҚТГ іс-әрекеттері туралы хабардар болуын арттыру мақсатында сындарлы диалогты дамытуға ұмтылады.

7.2.9.2. ҚТГ-ның жоғары беделін қолдау мақсатында Жұмыскерлер күн сайынғы жұмысында сыбайлас жемқорлыққа тартылған немесе тартылуы мүмкін контрагенттермен іскерлік қатынастардың тәуекелін төмендету үшін ақылға қонымды күш-жігер жұмсауға тиіс. Сыбайлас жемқорлық істеріне тартылған Жұмыскерлер қолданыстағы заңнамада көзделген тәртіппен жауапкершілікке тартылуға жатады.

7.2.9.3. ҚТГ-ның ішкі бақылау жүйелері сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтарға жол бермеуге, алдын алуға және анықтауға бағытталған шараларды қамтуы тиіс.

**7.2.10. Мүдделер қақтығысына жол бермеу**

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

|  |
| --- |
|  |

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

* + - 1. ҚТГ мүдделі тараптарымен қарым-қатынастарда, фидуциарлық қатынастар орнатуға және сақтауға сене отырып, тараптар бір-біріне қатысты барынша шынайы, адал, әділ және ниеттілікпен әрекет етуге, мүдделер қақтығысының алдын алу, анықтау және болдырмау жөнінде шаралар қабылдауға міндетті.
			2. ҚТГ мен жұмыскерлер арасындағы мүдделер қақтығысының кез келген мүмкіндігін болдырмауға тырысады. Жұмыскерлердің жеке мүдделері олардың лауазымдық, функционалдық міндеттерін бейтарап орындауына ықпал етпеуі тиіс.
			3. Жұмыскерлер заңды және жеке тұлғалармен өзара қарым-қатынаста мүдделер қақтығысының туындауы тұрғысынан тәуекелді іс-әрекеттерден бас тартуға міндетті.
			4. Жұмыскерлер қаржылық және өзге де іскерлік байланыстардан, сондай-ақ қызметі мүдделер қақтығысының туындауына себеп болуы мүмкін және ҚТГ-ның тиімді қызметіне кедергі келтіруі мүмкін ұйымдармен бірлескен жұмысқа қатысудан аулақ болуға тиіс.
			5. Жұмыскерлер мүдделер қақтығысының туындауы, ҚТГ-ның қаржылық немесе өзге де мүдделеріне қатер төнуі, мүдделер қақтығысының қаупі туындайтын бөгде жеке іскерлік мүдделердің туындауы туралы тікелей басшыны дереу хабардар етуге тиіс.
			6. Корпоративтік жанжалдар туындаған жағдайда, қатысушылар ҚТГ мен Мүдделі тараптардың мүдделерін тиімді қорғауды қамтамасыз ету мақсатында оларды келіссөздер жолымен шешу жолдарын іздестіреді.
		1. **Экологиялық жауапкершілік**
			1. ҚТГ өз қызметінде Қазақстан Республикасының Қоршаған ортаны, табиғи ресурстарды және адамдардың денсаулығын қорғау саласындағы заңнамасының талаптарын сақтауға, сондай-ақ ресурстарға ұқыпты қарау арқылы өз қызметінің қоршаған орта мен қоғамға теріс әсерін барынша азайтуға ұмтылады.
			2. ҚТГ энергия үнемдеуді қамтамасыз ете отырып, табиғи ортаға теріс әсерді азайта отырып, ресурстар мен уақытты ұқыпты және жауапты пайдалануға, еңбек өнімділігін арттыруға бағытталған инновациялық технологияларды енгізе отырып, табиғи ресурстарды ұтымды пайдалану және қолайлы қоршаған ортаны сақтау үшін қоғам мен болашақ ұрпақ алдындағы өз жауапкершілігін сезінеді.
			3. Әрбір жұмыскер өзінің жұмыс орындарында, жоспарлау, шешім қабылдау және ресурстарға ұқыпты қарау процестерінде табиғи ресурстарды ұтымды пайдалану және қоршаған ортаны қорғау үшін жауапты болады.
		2. **Қауіпсіздік**

7.2.12.1. ҚТГ адам өмірін жоғары құндылық ретінде қарастырады және салауатты өмір салтын қолдауға және жұмыскерлердің денсаулығын қорғауға ерекше назар аударуға тырысады. ҚТГ әлемдік стандарттарға сәйкес еңбек қауіпсіздігін, өз жұмыскерлерінің өмірі мен денсаулығын сақтауды қамтамасыз етуге ұмтылады.

7.2.12.2. Әрбір жұмыскер өзінің және айналасындағы адамдардың қауіпсіздігі үшін жауапты болады және өзі қауіпсіздік, еңбек пен денсаулықты қорғау, өнеркәсіптік және өрт қауіпсіздігін сақтау мәселелеріне айрықша қарайтынын көрсетуге тиіс.

## Қоғамға қызмет ету

* + 1. **ҚТГ миссиясын ұстану.**

ҚТГ– Қазақстанның ішкі нарығында газ өндірумен, тасымалдаумен, таратумен және өткізумен айналысатын газ және газбен жабдықтау саласындағы ұлттық оператор. ҚТГ ішкі нарыққа жеткізуден басқа газды экспортқа өткізеді.

**ҚТГ миссиясы –** халықтың өмір сүруінің жаңа сапасын жасай отырып және жаһандық әлемдегі әріптестікті нығайта отырып, елдің энергетикалық қауіпсіздігін қамтамасыз ету.

Миссияны іске асыру үшін, ҚТГ өзінің міндеттерін ҚТГ-ның ұзақ мерзімді құнының өсуін және орнықты дамуын қамтамасыз ету мақсатында Жалғыз акционермен әділ қарым-қатынас қағидаттарына сүйене отырып орындайды; ҚТГ қызметінің ашықтығы, тиімділігі мен икемділігі; ҚТГ-ның ең үздік мүдделерінде шешімдер қабылдаудың дәйектілігі, уақтылығы; жауапкершілік, есептілік және заңдылық.

 ҚТГ жұмыскерлері:

- ҚТГ атынан қызметті жүзеге асыру кезінде біздің қоғамға және мемлекетке қызмет етудің ерекше міндетін сезіну және ҚТГ-ның миссиясын дұрыс сезіне отырып, тиісті қамқорлық көрсетуге;

- олардың міндеттері қоғам мен мемлекеттің өмір сүру сапасы мен деңгейіне тікелей әсер етуі мүмкін екенін түсінуге;

- өз міндеттерін ҚТГ миссиясына сәйкес орындау және ҚТГ мақсаттары шеңберінен шығатын шараларды қабылдамауға;

- өзінің жеке мәселелерін шешу кезінде қызметтік жағдайын пайдаланбауға;

- қоғамның теріс назарын аударатын және/немесе ҚТГ беделіне нұқсан келтіретін кез келген әдепсіз немесе сәйкес келмейтін мінез-құлық белгілеріне назар аударуға тиіс.

* + 1. **Тұрақты даму**

7.3.2.1. ҚТГ өзінің экономикаға, экологияға және қоғамға әсерінің маңыздылығын сезінеді және ұзақ мерзімді құнды өсіруге ұмтыла отырып, Мүдделі тараптар мүдделерінің теңгерімін сақтай отырып, ұзақ мерзімді кезеңде өзінің тұрақты дамуын қамтамасыз етеді. ҚТГ біздің болашақ ұрпағымыздың қамын ойлайды және еліміздің тұрақты дамуына ерекше назар аударады. ҚТГ экожүйелерді қорғауға, ауа сапасын жақсартуға және ресурстарымыздың тұрақтылығын сақтауға ат салысады.

7.3.2.2. ҚТГ Кодекстің 1-қосымшасында көрсетілген Біріккен Ұлттар Ұйымының Адам құқықтары, еңбек қатынастары, қоршаған ортаны қорғау және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саласындағы жаһандық шартының қағидаттарын қолдайды.

7.3.2.3. ҚТГ операциялық қызметтің халыққа және қоршаған ортаға теріс әсерін барынша азайтуға, қоршаған ортаға зиян келтіретін өндірістік авариялардың алдын алуға, сондай-ақ табиғи ресурстарды ұтымды пайдалануға және молықтыруды қолдауға ұмтылады. ҚТГ - энергияны пайдалану тиімділігін арттырудың, ресурстарды үнемдеудің және баламалы энергия көздерін пайдаланудың және денсаулыққа, қауіпсіздікке және қоршаған ортаға теріс әсерді барынша азайту үшін қажетті өзге де шараларды қабылдауды ұстанады.

7.3.2.4. ҚТГ біздің алдымызға қойылған мақсаттарды орындау және оларға қол жеткізу кезінде адамдарға зиян келтірмеу және қоршаған ортаны қорғау қағидатын ұстанады. ҚТГ жаңа өнімді әзірлеу, жаңа нарықта сату, жаңа фабрика салу немесе жаңа кәсіпорын сатып алу болсын, кез келген жаңа қызмет түрінің қоршаған ортаға әсерін бағалайды.

ҚТГ жұмыс орнындағы қауіпсіздікті қамтамасыз ету және жарақаттануды болдырмау үшін қауіпсіз еңбек қағидаларын әзірлейді және басшылыққа алады.

7.3.2.5. Әрбір жұмыскер өзінің ықпалын және ҚТГ мен қоғамның ұзақ мерзімді перспективада орнықты дамуы үшін мөлшерлес жауапкершілігін сезінуге және орнықты даму саласындағы өзінің білімін ұдайы жетілдіруге күш-жігер жұмсауға тиіс.

7.3.2.6. Әрбір жұмыскер қоршаған орта туралы заңдар мен ережелердің кез-келген айқын немесе ықтимал бұзылу белгілеріне назар аударуы керек.

* + 1. **Этикалық нормалар**
1. **Заңнаманың сақталуы**

ҚТГ Қазақстан Республикасының заңнамасын, қолданыстағы шет елдердің заңнамасын және Қазақстан Республикасынан тыс жерлерде операциялар жүзеге асырылған жағдайда халықаралық капитал нарықтарындағы талаптарды қатаң және мүлтіксіз ұстанады.

1. **Салмақты шешім қабылдау**

ҚТГ-да қабылданатын өндірістік, инвестициялық және басқа да шешімдердің өлшемдері өз мәні бойынша тек қана экономикалық болып табылмайды, олар сондай-ақ тұрақты дамудың әлеуметтік, экологиялық көрсеткіштері мен қағидаттарын назарға алады.

1. **Ақпараттың құпиялылығы**

1) Қазақстан Республикасының заңнамасына және ҚТГ-ның ішкі құжаттарына сәйкес осыған жатқызылған ақпарат ҚТГ-ның құпия ақпараты деп танылады.

2) ҚТГ ҚТГ жұмыскерлерінің жеке деректерінің құпиялылығын құрметтейді және қорғайды және ақпараттық қауіпсіздік саясатын қолдайды. ҚТГ мемлекеттік құпияны құрайтын ақпаратты қорғауға міндеттенеді.

3) Жұмыскерлер құпия ақпаратты құрайтын деректермен, оның ішінде Қазақстан Республикасының заңнамасына, ҚТГ-ның ішкі құжаттарына сәйкес дербес деректермен жұмыс істеу кезінде ерекше жауапкершілік дәрежесін көрсетеді және осындай ақпаратты қорғау үшін барлық қажетті шараларды қабылдайды.

4) Жұмыскерлер егер Қазақстан Республикасының заңнамасында тікелей өзгеше көзделмесе ҚТГ-дағы барлық жұмыс мерзімі ішінде де, жұмыстан босатылғаннан кейін де кез келген құпия ақпаратты құпия сақтауға, оның мазмұнын жария етпеуге міндетті.

5) Жұмыскерлер құпия ақпаратқа рұқсаты жоқ басқа жұмыскерлерге, сондай-ақ ҚТГ-дан тыс кез келген үшінші тұлғаларға құпия ақпаратқа рұқсатсыз қол жеткізуді және жария етуді болдырмау туралы қамқорлық жасауға, сондай-ақ деректердің жоғалуына немесе жойылуына жол бермеуге тиіс.

6) Жұмыскерлер ҚТГ-ның ішкі құжаттарында көзделген және қауіпсіздік режиміне және құпия ақпаратпен жұмыс істеуге байланысты қағидалар мен рәсімдерді сақтауы тиіс.

7) Ақпараттың құпиялылығын сақтау қағидаларын бұзу немесе жүйелер мен құрылғылардың қауіпсіздігін бұзу туралы мәліметтерді алған кезде жұмыскер ҚТГ-ның ішкі құжатында белгіленген тәртіппен осы факт туралы дереу хабарлауы қажет.

8) ҚТГ құпия және/немесе инсайдерлік ақпаратына, ҚТГ жұмыскерлерінің немесе мүдделі тұлғаларының дербес деректеріне қолжетімділігі бар жұмыскерлер мұндай ақпаратты лауазымдық міндеттерін орындауға байланысты пайдалануға тиіс.

1. **Сыбайлас жемқорлық және тыйым салынған төлемдер**

1) ҚТГ-да лауазымды адамдардың өзіне не үшінші тұлғаларға мүліктік (мүліктік емес) игіліктер мен артықшылықтар алу немесе табу мақсатында немесе делдалдар арқылы кез келген әрекеттеріне, сол сияқты игіліктер мен артықшылықтарды беру арқылы осы адамдарды параға сатып алуға тыйым салынады.

2) Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі тікелей міндет ҚТГ-ның әрбір жұмыскеріне жүктеледі.

3) Жұмыскерлер өздеріне мәлім болған сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жағдайлары туралы ҚТГ комплаенс қызметіне ҚТГ-ның ішкі құжаттарында белгіленген тәртіпке сәйкес хабарлауға міндетті. Бұл ретте ҚТГ-ның бірде-бір жұмыскерімен еңбек шарты бұзылмайды, егер ол құқыққа қарсы іс-әрекеттердің болжамды фактісі туралы хабарласа не пара беруден немесе алудан, коммерциялық параға сатып алудан немесе парақорлыққа делдал болудан бас тартса, бірде-бір жұмыскер лауазымынан төмендетілмейді, сыйақыдан және көтермелеудің өзге де нысандарынан айырылмайды.

1. **Мүдделер қақтығысын болдырмау және оларды реттеу**

1) Мүдделер қақтығысы – бұл жұмыскердің жеке мүдделілігі оның лауазымдық міндеттерін объективті және бейтарап орындауына ықпал ететін немесе ықпал етуі мүмкін және жұмыскердің жеке мүдделілігі мен ҚТГ-ның заңды мүдделері арасында ҚТГ-ның заңды мүдделеріне зиян келтіруге қабілетті қайшылық туындайтын немесе туындауы мүмкін жағдай.

2) мүдделер қақтығысының болуы немесе осындай қақтығыстың әлеуетті болуы ҚТГ беделіне қауіп төндіреді.

3) ҚТГ өз қызметінде лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлердің жеке мүдделері мен олардың кәсіби міндеттері арасындағы қақтығысқа жол бермеуге ұмтылады. Барлық жұмыскерлер мүдделер қақтығысынан еркін, ашық, уақтылы және барабар шешімдер қабылдау үшін жауапты болады. Жұмыскерлер мүдделер қақтығысы туындаған немесе туындауы мүмкін жағдайлардан аулақ болу керек.

4) Жұмыскерлердің бірде-бір қызметі ҚТГ алдындағы міндеттемелерді бұзбауы немесе ҚТГ беделіне нұқсан келтірмеуі тиіс. ҚТГ ресурстарын, оның материалдық емес ресурстарын қоса алғанда, теріс пайдалануға тыйым салынады. Жағымсыз ниеттер болмаса да, жанжалдың көрінуі теріс салдарға әкелуі мүмкін. Жұмыскерлер өздерінің іс-әрекеттерінің сипатын ескеріп, мүдделер қақтығысы ретінде қабылдануы мүмкін жағдайларды болдырмауы керек.

5) ҚТГ анықталған корпоративтік жанжалдар мен мүдделер қақтығыстарын жедел реттеуді, сондай-ақ ҚТГ-ның жауапты құрылымдық бөлімшелерінің іс-қимылдарын нақты үйлестіруді қамтамасыз етеді, атап айтқанда жанжалдарды дамудың ерте сатыларында анықтауды қамтамасыз етеді және барынша қысқа мерзімде жанжалдың мәні бойынша өз ұстанымын айқындайды, тиісті шешім қабылдайды және оны жанжал тараптарының назарына жеткізеді. Корпоративтік басқару қағидаттарын және корпоративтік жанжалдар мен жеке мүдделер қақтығыстарын қарау және реттеу тәртібін сақтау мақсатында ҚТГ құрылымдық бөлімшелерінің құзыреттері нақты ажыратылуға тиіс.

1. **Бәсекелестік талаптарына сәйкестік**

1) ҚТГ бәсекелестікке кедергі келтіретін келісімдер немесе уағдаластықтар жасамайды және Қазақстан Республикасының заңнамасын сақтайды.

2) Жұмыскерлер бәсекелестікті шектеуге бағытталған айқын немесе жасырын, формальды немесе формальды емес, жазбаша немесе ауызша сипаттағы келісімдерге кіру туралы ұсыныстардан бас тартуы тиіс.

3) Жұмыскерлер Қазақстан Республикасы және заңды құзырында ҚТГ сыртқы қызметі жүзеге асырылатын елдердің бәсекелестікке қатысты заңнамасының талаптарын, сондай-ақ монополияға қарсы органдардың нұсқауларын сақтауға тиіс.

1. **Меншікті қорғау және ішкі бақылау**

1) барлық Жұмыскерлер өздеріне сеніп тапсырылған ҚТГ мүлкінің сақталуын қамтамасыз етуге және оның тиімді мақсатты пайдаланылуын қамтамасыз етуге тиіс. ҚТГ-ның кез келген мүлкі ҚТГ қызметін жүзеге асыруға байланысты заңды мақсаттарда ғана пайдаланылуға тиіс.

2) Жұмыскерлер ҚТГ мүлкі мен активтеріне ұқыпты қарауға және ұрлықтың, бүлдірудің, ысырап етудің, ұқыпсыз қараудың алдын ала отырып, олардың заңды іскерлік мақсаттарда тиімді пайдаланылуын қамтамасыз етуге міндетті. ҚТГ мүлкі мен активтеріне: материалдық активтер, ақша қаражаты, зияткерлік меншік объектілеріне құқықтар, «ноу-хау», бизнес-процестер туралы деректер, желілік ресурстар, сондай-ақ электрондық пошта және басқа байланыс жүйелері арқылы берілетін және қабылданатын немесе оларда сақталатын жазбаша хат-хабар мен мәліметтер мен ақпарат жатады.

3) Жұмыскерлерге ҚТГ-да корпоративтік меншікті, ақпаратты немесе қызмет бабын пайдалану арқылы туындауы мүмкін іскерлік мүмкіндіктерді пайдалануға не үшінші тұлғаларға беруге тыйым салынады.

4) Жұмыскерлерге жеке пайда алу мақсатында корпоративтік меншікті, ақпаратты немесе қызметтік жағдайын пайдалануға тыйым салынады.

Зияткерлік меншік ҚТГ-ның ең құнды активтерінің бірі болып табылады. Барлық жұмыскерлер патенттерді, тауар белгілерін, авторлық құқықтарды, коммерциялық құпияны және ҚТГ-ның меншігі болып табылатын басқа да ақпаратты қорғауға тиіс.

1) Сонымен бір мезгілде басқа тұлғалардың зияткерлік меншікке заңды құқықтарын құрметтеу қажет. Басқаның зияткерлік меншігін заңсыз пайдалану ҚТГ-ны, тіпті оның жекелеген жұмыскерлерін сотта қудалауға және елеулі айыппұлдар мен қылмыстық жазаны қоса алғанда, өтемақы төлеу міндеттемелеріне ұшыратуы мүмкін.

2) Жұмыскерлер ішкі бақылаудың белгіленген рәсімдерін қатаң сақтауға және ішкі бақылау рәсімдерінің кез келген бұзушылықтары немесе алаяқтық жағдайлары туралы ішкі құжаттарда белгіленген тәртіппен хабарлауға міндетті.

3) Жұмыскерлер қаржылық операциялар мен мәмілелер туралы есептерді уақтылы және объективті ұсынуға, құжат айналымы жөніндегі ережелерді сақтауға және белгіленген тәртіппен барлық қажетті құжаттаманы сақтауға міндетті.

1. **Сыйлықтармен алмасу және өкілдік шығыстар**

1) ҚТГ клиенттермен және контрагенттермен серіктестік қатынастарды дамытады және іскерлік практикаға сәйкес келетін корпоративтік сыйлықтармен алмасуға мүмкіндік береді. Әрбір жұмыскер іскерлік сыйлықтармен және өкілдік іс-шараларға шақырулармен алмасу іскерлік қатынастардың әлеуметтік танылған компоненті болып табылатындығын ұғынуы тиіс, алайда мұндай жағдайлар қандай да бір жағдайларда ҚТГ іскерлік беделіне нұқсан келтірмеуі тиіс және белгілі бір тікелей немесе жанама экономикалық мақсаттардағы іс-әрекеттер немесе әрекетсіздіктер үшін «төлем» болмауы тиіс. Сыйлықтар сыйға тартудың заңды мақсатымен тікелей байланысты болуы және заңсыз әрекеттерді жүзеге асыру туралы әсер қалдырмауы керек.

2) ҚТГ ҚТГ Жұмыскерлерінің қызметтік міндеттерін орындауына байланысты іскерлік қарым-қатынас процесінде сыйлықтар алу/ұсыну және қызметтер көрсету саласындағы реттеудің негізгі міндеттерін, қағидалары мен шектеулерін, сондай-ақ оларды қабылдау/сыйға тарту себептерін айқындайды. Кез келген рұқсат етілмеген сыйлықтар оларды тапсырған кезде сыйлық жасаушыға бас тартылуы/қайтарылуы тиіс.

3) ҚТГ-дағы жұмысына 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 төлеу, мүлікті, оның ішінде тұрғын үйді пайдалануға беру, қайырымдылық салымдар және т.б.) төлеу міндеті жоқ материалдық немесе материалдық емес нысандағы кез келген құндылық сыйлық деп танылады.

4) Құны екі айлық есептік көрсеткіштен (2 АЕК) асатын сыйлықтарды сыйға тартуға және қабылдауға жол берілмейді. АЕК мөлшерін уәкілетті мемлекеттік органдар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес өзекті жылға белгілейді.

1) Бұл ретте, егер сыйлықтың не бір адамнан (яғни жұмыскерден) алынатын ақшалай салымның мөлшері белгіленген мөлшерден аспаса, жұмыскерге сыйлықтарды ұжымдық сыйға тартуға жол беріледі.

2) Қандай да бір жағдайларда сыйлықтар беру/алу жұмыскердің және/немесе жалпы ҚТГ беделіне теріс әсер етуі мүмкін жасырын сыйақы болып табылмауы тиіс.

3) ҚТГ жұмыскерінің отбасы мүшелеріне, туыстарына немесе өзге де жақын адамдарына оның ҚТГ-дағы функционалдық және лауазымдық міндеттеріне, лауазымын арттыруына не лауазымға тағайындалуына байланысты қандай да бір әрекеттер (әрекетсіздік) жасауына байланысты берілген сыйлықтарға жол берілмейді.

4) Сыбайлас жемқорлыққа жағдай жасайтын құқық бұзушылықтар, сондай-ақ игіліктер мен артықшылықтарды құқыққа қарсы алуға байланысты сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар үшін әрбір жұмыскер Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауапты болады.

5) ҚТГ атынан жұмыскерлер басқа тұлғалар мен ұйымдарға бере алатын, не олардың ҚТГ-дағы жұмысына байланысты жұмыскерлер ұйымдардың басқа тұлғаларынан ала алатын өкілдік шығыстар, оның ішінде іскерлік қонақжайлылыққа арналған шығыстар төменде көрсетілген барлық өлшемшарттардың жиынтығына сәйкес келуі тиіс:

- ҚТГ қызметінің заңды мақсаттарымен тікелей байланысты болу;

- ақылға қонымды, пропорционалды және сәнді заттар болмауы керек;

- қызмет көрсеткені, әрекеттігі, әрекетсіздігі, салғырттығы, қамқорлығы, құқықтар беруі, мәміле, келісім, лицензия, рұқсат беру туралы белгілі бір шешім қабылдауы немесе өзге де заңсыз немесе әдепке жат мақсатта алушыға ықпал етуге әрекет жасағаны үшін жасырын сыйақы болып табылмайды;

- сыйлықтар немесе өкілдік шығыстар туралы ақпарат ашылған жағдайда ҚТГ, оның жұмыскерлері және өзге де мүдделі тараптар үшін бедел тәуекелін тудырмауға;

- Кодекстің қағидаттары мен талаптарына, ҚТГ-ның басқа да ішкі құжаттарына және қолданылатын заңнаманың нормаларына қайшы келмеуге тиіс.

1. **Сыртқы коммуникация**

7.3.3.9.1. КТК жұмыскері қоғамдық орындарда өзін әдепті ұстауға міндеттенеді.

7.3.3.9.2. ҚТГ атынан кез келген рұқсат етілмеген сыртқы коммуникация компанияның имиджіне әсер етеді. Әлеуметтік желілердегі белсенділікті жұмыскерлер тек жеке мақсаттар үшін пайдалануы тиіс және ҚТГ-мен байланысты болмауы тиіс.

7.3.3.9.3. ҚТГ атынан ашылатын кез келген ақпарат барлық маңызды аспектілерде дәл, толық, дұрыс және қолданыстағы заңнамаға және ҚТГ ішкі құжаттарына сәйкес болуы тиіс.

7.3.3.9.4. КТК жұмыскерлері:

1) егер оған тиісті өкілеттіктер болмаса, ҚТГ атынан өтініш жасамауға;

2) өзінің қызметтік жағдайын жеке пайдасы үшін пайдаланбауға;

3) ҚТГ жұмысы туралы өзінің жеке пікірін бұқаралық ақпарат құралдарында білдірмеуге міндетті.

7.3.3.9.5. Осы Кодекске 3-қосымшада барлық жұмыскерлерге әлеуметтік желілерде, корпоративтік және жеке блогтарда ақпаратты орналастыру бойынша ұсынымдар, БАҚ-тағы жарияланымдарға түсініктемелер берілген.

## Өзінің Жұмыскерлеріне қатысты қарым-қатынас

**7.4.1. Тең еңбек және жалдау шарттары**

7.4.1.1. ҚТГ жұмыскерлері - ең құнды актив. ҚТГ өзінің барлық жұмыскерлерін жұмыс үшін ең жақсы перспективалармен қамтамасыз ету саясатын ұстанады. ҚТГ өзінің кәсіби қабілеттерін дамыту және дағдыларын жетілдіру үшін ҚТГ-да жұмыс істейтіндердің барлығына тең мүмкіндіктер береді.

7.4.1.2. ҚТГ Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын сақтайды және өз жұмыскерлері үшін қолайлы жұмыс жағдайларын жасайды. Жұмыскерлер Қазақстан Республикасы Еңбек заңнамасының нормаларын және ҚТГ еңбек тәртібінің қағидаларын ұстануға міндетті.

7.4.1.3. ҚТГ персоналды іріктеу және қызмет бойынша жоғарылатудың әділ рәсімін жасайды және нақты және ашық өлшемдерге негізделген жұмысқа қабылдау, жұмыскерлер мен лауазымды тұлғалардың жетістіктерін бағалау және жоғарылату кезінде бірыңғай Қағидалардың болуын қамтамасыз етеді. Жұмысқа қабылдау, жетістіктерді бағалау және жұмыскерлердің алға жылжуы туралы шешім қабылдауға қатысатын жұмыскерлер осы ережелерді сақтауға міндетті.

7.4.1.4. ҚТГ-да жыныстық, нәсілдік, ұлттық немесе діни қатыстылығы бойынша кез келген кемсітушілікке, жекелеген жұмыскерлерге қандай да бір артықшылықтар мен жеңілдіктер беруге жол берілмейді.

7.4.1.5. ҚТГ жұмыскерлердің құқықтарын қорғау немесе сақтау мақсатында, сондай-ақ оларға қосымша әлеуметтік игіліктер беру мақсатында жұмыскерлердің бірігу және ұжымдық шарттар жасасу құқығын таниды.

7.4.1.6. ҚТГ жұмыскерлері:

- жоғары этикалық нормаларды ұстана отырып, өз міндеттерін корпоративтік құндылықтар мен қағидаттар негізінде кәсіби түрде орындауға;

- сіңірген еңбегін, біліктілігін, нәтижелілігін және өндірістік қажеттілігін ескере отырып, жалдау, сыйақы беру және жоғарылату туралы әрбір шешім қабылдауға;

- дискриминацияның, субъективтіліктің немесе жағымсыздықтың кез-келген мүмкіндігін болдырмауға;

- жұмыс орнындағы кез келген әдепсіз немесе сәйкес келмейтін мінез-құлықтың белгілеріне, сондай-ақ еңбек заңнамасының кез келген айқын бұзушылықтарына немесе ықтимал бұзушылықтарына назар аударуға міндетті.

**7.4.2. Кемсітуге және қысым көрсетуге тыйым салу**

7.4.2.1. ҚТГ барлық жұмыскерлер бір-біріне құрметпен қарайтын еңбек жағдайларын жасауға ұмтылады. Сондықтан ҚТГ ешқандай кемсітушілік нысанына, оның ішінде діни, нәсілдік, этникалық, жыныстық, жас және басқа да белгілері бойынша кемсітушілікке жол бермейді. ҚТГ қорлайтын, агрессивті немесе дұшпандық кез-келген мінез-құлыққа тыйым салады.

7.4.2.2. Жұмыскерлер:

- өз әріптестеріне құрметпен және әділ қарауға;

- өз әріптестерін қорқытпауға және қорламауға;

- әріптестеріне қатысты орынсыз пікірлер айтпауға міндетті.

7.4.2.3. Жұмыскерлер жұмыс орнындағы кез-келген әдепсіз немесе орынсыз мінез-құлықтың белгілеріне және еңбек заңнамасының кез-келген бұзылуының немесе ықтимал бұзылуының белгілеріне назар аударуы керек.

* 1. **Бизнес қоғамдастықпен және жұртшылықпен өзара іс-қимыл**

**7.5.1 Іскерлік қарым-қатынастар**

7.5.1.1. Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл - ҚТГ қызметінің ажырамас құрамдас бөлігі. Сыртқы, сондай-ақ ішкі мүдделі тараптармен сындарлы қарым-қатынас құру ҚТГ-ның іскерлік беделі мен тиімділігіне елеулі әсер етеді, сондай-ақ комплаенс-тәуекелдердің алдын алуға ықпал етеді.

7.5.1.2. Жалғыз акционермен және инвесторлармен, билік органдарымен, жұртшылықпен, іскер серіктестермен ұзақ мерзімді, жемісті, сенімді және өзара тиімді қатынастарды көздейтін әріптестік – ҚТГ-ның стратегиялық мақсаттарына қол жеткізуді қамтамасыз ететін одан әрі дамудың аса маңызды ресурстарының бірі.

7.5.1.3. Жалғыз акционер мен инвесторлар, билік органдары, қоғам және қоғамдық ұйымдар, іскерлік әріптестер, клиенттер мен бәсекелестер ҚТГ-ға қатысты сыртқы мүдделі тараптар болып табылады.

**7.5.2. Жалғыз акционермен өзара қарым-қатынас**

7.5.2.1. ҚТГ Жалғыз акционерінің құқықтарын сақтау және қорғау негізгі басымдықтардың бірі болып табылады. Жалғыз акционермен өзара қарым-қатынастар жүйесі Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына, ҚТГ Жарғысына және ішкі құжаттарға, сондай-ақ ҚТГ корпоративтік басқару кодексінің ережелеріне сәйкес ашықтық, есептілік және жауапкершілік қағидаттарына негізделген.

7.5.2.2. ҚТГ мен Жалғыз акционер арасында ақпарат алмасу тәртібі Қазақстан Республикасының заңнамасымен, ҚТГ Жарғысымен және ішкі нормативтік құжаттармен реттеледі.

* + 1. **Мемлекеттік органдармен өзара өарым-қатынас**

7.5.3.1. ҚТГ-ның мемлекеттік органдармен өзара іс-қимылы Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына, ҚТГ Жарғысына және ҚТГ ішкі құжаттарына, сондай-ақ Тараптардың тәуелсіздігі негізінде ҚТГ Корпоративтік басқару кодексінің ережелеріне сәйкес, мемлекеттік органдар тарапынан да, ҚТГ жұмыскерлері тарапынан да сыбайлас жемқорлық және басқа да құқыққа қарсы іс-әрекеттерге, мүдделер қақтығысына жол бермеу қағидатын сақтай отырып жүзеге асырылады.

7.5.3.2. ҚТГ Қазақстан Республикасының мемлекеттік органдарымен тілектестік ынтымақтастық және өзара құрмет қағидаттарында өзара іс-қимыл жасайды.

7.5.3.3. ҚТГ және оның жұмыскерлері Қазақстан Республикасының заңнамасын және ҚТГ-ның сыртқы қызметі юрисдикциясында болатын елдердің заңнамасын қатаң сақтайды.

7.5.3.4. ҚТГ жосықсыз бәсекелестікке, Қазақстан Республикасының Сыбайлас жемқорлыққа қарсы және монополияға қарсы заңнамаларын сақтамауға қандай да бір жол берулерді, сондай-ақ өзге де құқыққа қарсы әрекеттерді қабылдамайды.

7.5.4. **Іскерлік серіктестермен өзара қарым-қатынас**

7.5.4.4. ҚТГ инвесторлармен, іскерлік серіктестермен және жеткізушілермен тұрақты, ұзақ мерзімді, ашық және өзара тиімді қатынастар құруға мүдделі.

7.5.4.2. ҚТГ инвесторлармен, іскерлік серіктестермен және жеткізушілермен заңдылық, тиімділік, әділдік, өзара тиімділік, ақпараттық ашықтық, өзіне қабылдаған міндеттемелер үшін жауапкершілік, Шарт талаптарын қатаң сақтау негізінде өзара іс-қимыл жасайды.

7.5.4.3. Серіктестер мен тауарларды, жұмыстарды, қызметтерді жеткізушілерді таңдауды ҚТГ Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына және ҚТГ-да қабылданған қағидаларға сәйкес ашық негізде жүзеге асырады және үздік бағаны, сапа мен талаптарды, сондай-ақ контрагенттің іскерлік беделін таңдауға негізделеді.

7.5.4.4. ҚТГ-ның әлеуетті және жұмыс істеп тұрған өнім берушілерді қоса алғанда, ұйымдармен өзара қарым-қатынасы заңдылық, адалдық, бейтараптық, сатылмаушылық және әлеуетті өнім берушілерді бағалау және таңдау кезінде сыбайлас жемқорлықтың кез келген көріністеріне төзбеушілік, тиімділік және әділ бәсекелестік қағидаттарына негізделген.

7.5.4.5. ҚТГ жеткізушілерге тең бәсекелестік мүмкіндіктер береді. Жұмыскерлер кез-келген жеткізушіге заңсыз артықшылықтар алуға әкелуі мүмкін кез-келген әрекеттен бас тартуы керек.

7.5.4.6. ҚТГ тендерлік комиссияның тәуелсіз жұмысын және оның қызметіне араласпауды қамтамасыз етеді. Тендерлік комиссияның мүшелері болып табылатын жұмыскерлер өнім берушіні таңдау рәсімдерін жүргізу кезінде мүдделер қақтығысы анықталған жағдайда міндетті түрде тендерлік комиссияға хабарлауға тиіс.

7.5.4.7. ҚТГ жеткізушілерден заңнама талаптарының сақталуын, жұмыскерлермен әділ қарым-қатынасты, балалар еңбегін пайдаланбауды, қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етуді, қоршаған ортаны қорғауды күтеді.

7.5.4.8. ҚТГ өз қызметінде іскерлік серіктестерге негізсіз жеңілдіктер мен артықшылықтар беруге жол бермейді.

7.5.4.9. ҚТГ қазақстандық өнім берушілерге ҚТГ-да қабылданған қағидаларға сәйкес және егер отандық өнім берушілердің көрсетілетін қызметтері мен тауарларының сапасы оның қажеттіліктерін қанағаттандыратын жағдайда артықшылықтар бере алады.

7.5.4.10. ҚТГ-ның үлестес ұйымдармен, жеткізушілермен, іскерлік серіктестермен және басқа да мүдделі тараптармен өзара қарым-қатынасы заңдылықты, адалдықты, тиімділікті және әділ бәсекелестікті сақтауға негізделген.

7.5.4.11. ҚТГ басқа мүдделі тараптардың үлестес ұйымдарынан Қазақстан Республикасы заңнамасының, ҚТГ-да қабылданған және қолданылатын сатып алу қағидаларының талаптарын мүлтіксіз сақтауды, өз жұмыскерлеріне әділ қарым-қатынасты, қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етуді, қоршаған ортаны қорғауды және осы Кодекстің ережелерін сақтауды күтеді.

* + 1. **Жұртшылық**

7.5.5.1. ҚТГ қоғам алдындағы өзінің әлеуметтік жауапкершілігін сезінеді және тұрақты даму мен корпоративтік әлеуметтік жауапкершілікті енгізу жөніндегі қағидаттарды ұстанады. Демеушілік және қайырымдылық қызметке қатысу Жалғыз акционердің және ҚТГ-ның өзге де уәкілетті органдарының шешімдеріне сәйкес айқындалады.

7.5.5.2. Егер бұл ҚТГ Жарғысына, ҚТГ Жалғыз акционерінің үміттері мен талаптарына және ҚТГ-ның басқа да ішкі нормативтік құжаттарына қайшы келмесе, ҚТГ экономиканың әлеуметтік маңызы бар салаларын дамытуға бағытталған бағдарламаларды қолдауға ұмтылады.

7.5.5.3. ҚТГ іскерлік және инвестициялық белсенділіктің өсуіне жәрдемдесу есебінен тікелей немесе жанама түрде халықтың өмір сүру деңгейінің өсуіне жәрдемдеседі, сондай-ақ бизнестің әлеуметтік жауапкершілігі қағидаттарын енгізеді.

7.5.5.4. ҚТГ жергілікті атқарушы органдармен ынтымақтаса отырып, жергілікті халықтың өмірі мен денсаулығының сапасын жақсартуға бағытталған түрлі әлеуметтік жобаларды тікелей немесе жанама іске асыра отырып, өз қызметін жүзеге асыратын жерлерде өңірлердің әлеуметтік инфрақұрылымын дамытуды қолдайды.

7.5.5.5. ҚТГ қоғамдық қатынастарды жетілдіру, қоршаған ортаны жақсарту және халықтың өмірі мен денсаулығының қауіпсіздігін және ҚТГ мен оның мүдделі тараптары активтерінің тұтастығын қамтамасыз ету мақсатында ұйымдармен (қоғамдық, үкіметтік емес, коммерциялық емес және басқалар) сындарлы қатынастар орнатуға ұмтылады.

* + 1. **Бұқаралық ақпарат құралдарымен өзара қарым-қатынас**

7.5.6.1. ҚТГ туралы жария ақпаратқа еркін қол жеткізу мүмкіндігін жасауды көздейді. ҚТГ корпоративтік интернет-ресурсында (https://www.kaztransgas.kz) ҚТГ туралы, ҚТГ-ның қызметі және негізгі маңызды оқиғалары, корпоративтік басқару, ЕТҰ қызметі, сондай-ақ кадр саясаты, байланыс деректері және т.б. туралы ақпарат көпшілікке қолжетімді режимде орналастырылған.

7.5.6.2. ҚТГ басшылығы және уәкілетті құрылымдық бөлімшелер белгіленген тәртіппен ҚТГ қызметіне қатысты мәліметтерді БАҚ-қа ұсынады.

7.5.6.3. БАҚ-қа белгіленген тәртіппен мәліметтер беретін ҚТГ-ның жауапты адамдары олардың дұрыстығы және оларда қызметтік және коммерциялық құпияны құрайтын мәліметтердің, сондай-ақ құпия сипаттағы мәліметтердің болмауы үшін дербес жауапты болады.

7.5.6.4. Әрбір жұмыскер өзінің ҚТГ жұмыскері ретінде айтқан кез келген көзқарасын немесе кең таралған ақпаратты ҚТГ-ның өзімен, оның имиджімен тікелей байланыстыратынын және оның іскерлік қоғамдастықтағы беделіне әсер ететінін түсінуі және әрдайым есте сақтауы тиіс.

7.5.6.5. Әлеуметтік желілерде, корпоративтік және жеке блогтарда ақпаратты орналастыру бойынша барлық жұмыскерлерге арналған ұсынымдар, БАҚ-тағы жарияланымдарға түсініктемелер Кодекстің 2-қосымшасында ашылды.

* 1. **Корпоративтік мәдениетке әсер ететін факторлар**

Корпоративтік мәдениет - бұл ҚТГ-да ұжым мүшелері қабылдайтын және бөлісетін идеялар, сенімдер, құндылықтар, мінез-құлық нормалары мен ережелерінің жүйесі.

**7.6.1. Корпоративтік мәдениет** ҚТГ-ның әлеуметтік-психологиялық ахуалын анықтайды, жұмыскерлердің уәждемесінің деңгейіне және олардың ҚТГ-ға деген ниеттестік деңгейіне әсер етеді.

Корпоративтік нанымдар мен құндылықтармен бөлісетін жұмыскер өзін табысты команданың мүшесі деп санайды, оның жетістігі ол үшін өте маңызды.

Қоғам алдында ішкі міндеттемелерді қабылдай отырып, ҚТГ қызметкерлері қойылған міндеттерге шығармашылықпен қарайды, өз жұмыстарын барынша бастамашыл және сапалы орындайды.

Корпоративтік мәдениеттің тұрақты стандарттары ҚТГ қызметінің ажырамас бөлігі болып табылады. Корпоративтік мәдениет стандарттары қызметкерлер мен іскерлік серіктестер арасында ҚТГ-ның оң имиджін қалыптастырады

**7.6.2.** **Позитивті имиджді қалыптастыру және қолдау**

ҚТГ-ның оң имиджін қалыптастыру ұзақ мерзімді міндет болып табылады.

ҚТГ-ның оң имиджінің негізгі факторлары:

- ҚТГ қызметі туралы оң ақпаратты тарату;

- ҚТГ қызметінің мәселелері бойынша тұрақты ақпарат ағынын қалыптастыратын сыртқы және ішкі коммуникацияларды ұйымдастыру;

- мүдделі топтармен жұмыс кезінде ақпараттық ашықтық қағидаттарын сақтау;

- ҚТГ ішінде корпоративтік мәдени құндылықтарды қолдау, корпоративтік мәдениетті қалыптастыру және дамыту;

- ҚТГ әлеуметтік саясаты және ҚТГ жұмыскерлерінің уәждемесін қамтамасыз ету.

* + 1. **Корпоративтік рухты қалыптастыру және нығайту**

7.6.3.1. Корпоративтік рухты қалыптастырудың негізінде Қазақстан мен қоғам үшін газ саласының жоғары маңыздылығын түсіну жатыр. Салаға қатысы бар әрбір адам өз жұмысының ерекше маңыздылығын түсініп, тарихи қалыптасқан дәстүрлер мен еңбекке адал көзқарасты сақтауы керек.

7.6.3.2 Корпоративтік рух корпоративтік басқарудың басты құралдарының бірі және ҚТГ миссиясын тиімді іске асыру және оның мақсаттарына қол жеткізу үшін ҚТГ-ның барлық жұмыскерлерін біріктіретін корпоративтік құндылықтар жүйесіндегі маңызды элемент болып табылады.

7.6.3.3 ҚТГ корпоративтік рухын қолдау және нығайту үшін мынадай негізгі іс-шараларды жүзеге асырады:

1) ҚТГ-ның барлық жұмыскерлерін газ саласы мен ҚТГ миссиясы және оның корпоративтік құндылықтары туралы хабардар ету;

2) ҚТГ-ның әрбір жұмыскерінің ҚТГ қызметінің жалпы қорытындысында оның еңбегінің қажеттілігін, оның ҚТГ миссиясын іске асырудағы рөлі мен маңызын түсінуін қамтамасыз ету;

3) корпоративтік стильді қалыптастыру және дамыту;

4) ҚТГ имиджі мен беделін қолдау және нығайту;

5) ҚТГ жұмыскерлері кәсіптерінің беделін арттыру;

6) ҚТГ жұмыскерлерін ынталандыру және әлеуметтік қорғау жүйесін дамыту және құру;

7) ҚТГ және оның жұмыскерлерінің кәсіптеріне байланысты көрнекі бейнелерді, жарнамалық ұрандар мен ұрандарды (ұрандарды) әзірлеу және пайдалану;

8) корпоративтік мерекелерді өткізу;

9) қоғам жұмыскерлері арасында дене шынықтыру мен спортты насихаттау, спартакиадалар өткізу.

**7.6.4.** **Корпоративтік стильді қалыптастыру және дамыту**

7.6.4.1 ҚТГ корпоративтік стилі іскерлік этиканың негізгі қағидаттарына, қағидаларына және нормаларына сәйкес ҚТГ миссиясы, стратегиялық мақсаттары мен міндеттерін ескере отырып қалыптастырылады.

7.6.4.2 Корпоративтік стильдің сыртқы элементі ҚТГ-ның Корпоративтік символикасы (ту, эмблема, сауда белгілері, нысанды киім, логотип, түстік үйлесім және басқа элементтер) болып табылады, ол ҚТГ-ның лауазымды тұлғалары мен басқа да жұмыскерлерін, сондай-ақ ҚТГ мүлкін айналадағы адамдардың көрнекі қабылдауына пайдаланылады.

7.6.4.3 Корпоративтік стиль ҚТГ имиджін қалыптастырудың және қызметті жүзеге асыру кезіндегі оның байланыстарын дамыту стратегиясының маңызды факторы болып табылады.

7.6.4.4 Жұмыскерлердің сыртқы келбетіне қойылатын талаптар.

Жұмыскерлердің сыртқы келбеті, жынысына, мәртебесіне және лауазымына қарамастан, ұқыпты, сымбатты болуы керек, киім іскерлік сипатта және маусымға сәйкес болуы керек.

Киімде жақсы дәм мен пропорция сезімі құпталады. Сағаттар, керек-жарақтар мен зергерлік бұйымдар киімнің іскерлік стиліне сәйкес келуі керек.

7.6.4.5 Жұмыс аптасы ішінде (дүйсенбіден бейсенбіге дейін) ҚТГ кеңсесінде жұмыскерлерге киімнің еркін стиліне (casual деп аталатын) тыйым салынады. Ерекшеліктер ретінде: жұма, жұмыс сенбілері, мереке алдындағы күндер, корпоративтік мерекелер.

7.6.4.1 Ерлердің сыртқы келбетіне қойылатын ұсынымдар:

ҚТГ жұмыскерлеріне қара немесе сұр түстегі іскерлік костюм (пиджак, шалбар) ұсынылады. Ыстық маусымда іскерлік костюм жарқын болуы мүмкін. Көйлек, галстук, аяқ киім, шұлық костюмнің стилі мен түсіне сәйкес келуі керек.

Жылдың ыстық мезгілінде немесе офисте жедел жұмысты орындай отырып, пиджак пен галстукты киюге болмайды, алайда пиджак пен галстукты іскер әріптестермен келіссөздер және ҚТГ басшыларының кездесулері кезінде міндетті болады.

Ашық түсті костюмдер немесе курткалар ұсынылмайды (қызыл, сары, көгілдір және т.б.).

Ер адамдар қырынуы керек немесе ұқыпты кесілген мұртты/сақалды болуы тиіс.

7.6.4.2 Әйелдердің сыртқы келбетіне қойылатын ұсынымдар:

Әйелдерге юбка немесе шалбар бар іскерлік костюмдер, юбка немесе шалбар бар блузка, кеңсе үшін қатаң көйлек, спорттық емес трикотаж ұсынылады. Шұлық кию жыл мезгіліне қарамастан міндетті болып табылады.

Жыл мезгіліне қарамастан тым ашық костюмдер (жазғы көйлектер, сарафандар) киюге болмайды.

Аяқ киім, аксессуарлар мен әшекейлер костюмнің стилі мен түстік гаммасына, ал макияж бен шаш үлгісі кеңсе жұмыскерінің бейнесіне сәйкес келуі тиіс.

**7.7. Жұмыскерлердің мінез-құлқы-**7.7.1. ҚТГ жұмыскерлері мыналарға міндеттенеді:

1) Кодекстің қағидаттары мен ережелерін және Кодексте белгіленген мінез-құлық қағидаларын мұқият зерделеуге, түсінуге және адал сақтауға, бұл Кодекске тиісті Қосымшаны толтырумен расталады.

2) Өзінің стратегиялық және жедел қызметі барысында шешімдер қабылдау кезінде жұмыскерлер Кодексте көзделген этикалық құндылықтарды, қағидаттар мен нормаларды басшылыққа алуға тиіс.

3) Кодекстің қағидаттары мен ережелерін бұзу фактілері туралы хабарлауға, тиісті шаралар қабылдау үшін Омбудсменге және/немесе Комплаенс қызметіне жүгінуге құқылы. Бұл ретте ҚТГ жұмыскерлердің құқықтарына шек қойылмайтынына, ал мұндай өтініш жасалған жағдайда олардың жасырын болуының бұзылмайтынына кепілдік береді.

4) Корпоративтік этика мәселелерін және/немесе корпоративтік этика қағидаттарын бұзу жағдайларын жұмыскерлер тікелей басшымен де талқылауы мүмкін. Егер талқылау нәтижелері бойынша жауап/қолайлы шешім табылмаса, онда тиісті проблема бойынша ұсыныстар алу және/немесе тиісті шаралар қабылдау үшін ҚТГ Омбудсменіне және/немесе Комплаенс қызметіне жүгіну қажет.

5) Осы Кодексте көзделген мінез-құлық қағидаларын сақтаудағы кез келген күмәндар ішкі құжаттарда белгіленген тәртіппен қаралуға тиіс.

6) Жұмыскерлер атқаратын лауазымына қарамастан Кодекстің қағидаттары мен талаптарын сақтамағаны үшін, сондай-ақ өздеріне бағынысты адамдардың өздерінің білуімен не салғырттығымен осы қағидаттар мен талаптарды бұзатын әрекеттері (әрекетсіздігі) үшін дербес жауапты болады.

7) Кодекстің талаптарын бұзатын әрекеттер (әрекетсіздік) жасаған немесе жол берген жұмыскерлер негіздер болған кезде белгіленген тәртіппен жауаптылыққа тартылуға жатады;

**7.7.2. Жұмыскерлер мен басшылардың мінез-құлық міндеттері**

Атқаратын лауазымына қарамастан, барлық жұмыскерлерге мынадай талаптар қойылады:

7.7.2.1. Жұмыскерлер жұмысқа деген көзқарасы мен мінез-құлқымен ұжымда мейірімді және құрметті жағдай жасауға ықпал етуі керек. Әрбір жұмыскер корпоративтік іскерлік этика қағидаттарын ұстануды қолдай отырып, ұжымда және мүдделі тараптармен өзара әрекеттесу мәдениетін қалыптастыруға үлес қосады.

7.7.2.2. Атқарушы орган мүшелері тарапынан Кодекс нормаларын бұзу жағдайларын атқарушы органның басшысы ҚТГ Директорлар кеңесінің назарына жеткізуге тиіс.

7.7.2.3. Кодекстің нормаларын бұзуға жол берген атқарушы органның мүшесі дауыс беретін акцияларының (жарғылық капиталға қатысу үлесінің) елу пайызынан астамы ҚТГ-ға тиесілі өзге ұйымның атқарушы органының мүшесі бола алмайды.

**7.7.3. Жұмыскерлердің міндеттері:**

7.7.3.1. 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, кез келген адамның және азаматтың ар-намысы мен қадір-қасиетін құрметтеуге;

7.7.3.2. Мынадай Қазақстантегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайына, жынысына, нәсіліне, ұлтына, тіліне, дінге көзқарасына, наныҚТГақстантегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайына, жынысына, нәсына құрметпен қарау;

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

7.7.3.4. сыпайы және дұрыс болу;

7.7.3.5. немқұрайлылық пен дөрекілікке төзбеу;

7.7.3.6. жәрдем үшін үшін әрдайым рахмет айту, тіпті егер ол толық көрсетілмесе де;

7.7.3.7. басқалардың пікіріне мұқият болу;

7.7.3.8. сөз бен істің бірлігін қамтамасыз етуге және уәделерді орындауға тырысу;

7.7.3.9. өз қателігіңізді және/немесе қателіктеріңізді мойындай білу;

7.7.3.10. киімде және сыртқы көріністе ұқыпты, іскерлік және корпоративтік стильді ұстану; ашықтыққа, ұқыпсыздыққа және шамадан шығынға жол бермеу.

**7.7.4. Жұмыскерлерге мыналарға тыйым салынады:**

7.7.4.1. ҚТГ-ның, оның жұмыскерлерінің, ҚТГ-ның мүдделі тараптарының жұмысын немесе ҚТГ-дағы дербес жұмысты дұрыс емес, теріс немесе бұрмаланған тұрғыда білдіретін жария сөздер;

7.7.4.2. есірткіні және рұқсат етілмеген психотроптық заттарды пайдалану;

7.7.4.3. іскерлік этикет нормаларын сақтау шартымен арнайы іс-шараларды қоспағанда, жұмыс орнында, ҚТГ аумағында немесе ҚТГ атынан жұмыс жүргізу орнында алкогольді тұтыну, жұмыс орнында алкогольдік масаң күйде болу;

7.7.4.4. арнайы бөлінген орындардан тыс темекі шегу;

7.7.4.5. агрессивті, қорлайтын немесе қорлайтын, дұшпандық, қорқыту әрекеттері, әрекеттері мен мінез-құлқы, басқалардың мұндай мінез-құлқына қатысу немесе басқалардың осындай мінез-құлқына жол беру;

7.7.4.6. қорлайтын материалдарды, соның ішінде суреттерді тарату;

7.7.4.7. егер Жұмыскер саяси, діни, мәдени немесе өзінің лауазымдық міндеттеріне қатысы жоқ өзге де қызметті жүзеге асырса, онда мұндай қызмет шеңберінде ол жеке тұлға ретінде ғана емес, ҚТГ өкілі ретінде де (ЕТҰ ұйымдастырған білім беру сипатындағы қызметті қоспағанда) әрекетяси, діни, м7.7.4.8. ҚТГ атынан сөз сөйлеу, егер бұл оның құзыретіне кірмесе және оның оған тиісті қызметтік өкілеттіктері болмаса;

7.7.4.9. ҚТГ имиджі мен беделіне тікелей немесе жанама әсер етуі мүмкін әрекеттер. ҚТГ атынан кез келген мәлімдемелерді Жұмыскерлер қатаң регламенттелген тәртіппен және (немесе) осы тәртіппен айқындалған тұлғалар жүзеге асырады;

7.7.4.10. Жұмыскердің өзінің, оның жақын туыстарының немесе отбасы мүшелерінің жарғылық капиталына немесе осындай ұйымдардың басқару органдарына басым қатысу жағдайларын қоса алғанда (бірақ шектелмей), Жұмыскердің ҚТГ мүдделерінен ерекшеленетін айтарлықтай жеке мүддесі бар ұйымдармен іскерлік қатынастарда ҚТГ-ны білдіруге.

**7.7.5. Басшы Жұмыскерлердің жауапкершілігі:**

7.7.5.1. Жұмыскерлер өздерінің құқықтары мен міндеттерін түсінетін және қудалаудан қорықпай ережелерді сақтамау туралы алаңдаушылық білдіретін мінез-құлық мәдениетін қалыптастыру;

7.7.5.2 Жеке үлгі болумен этикалық мінез-құлықты және Қазақстан Республикасы заңнамасының сақталуын көтермелеу;

7.7.5.3. Жұмыскерлердің жұмысын бағалау және көтермелеу кезінде мінез-құлық ережелеріне адалдығын ескеру; Жұмыскерлердің этикалық мінез-құлқы ҚТГ қызметінің нәтижелерінен кем емес екенін түсінуі үшін қолдан келгеннің бәрін жасау;

7.7.5.4. Жұмыскерлерді Кодекс ережелерімен таныстыруды, олардың Кодекс қағидаттарын түсінуін және сақтауын қамтамасыз етеді.

**7.7.6. Басшы Жұмыскерлердің тікелей міндеттері:**

1) қарамағындағы жұмыскерлердің атқаратын лауазымдарына және еңбекті нормалаудың объективті ұғымдарына сәйкес олардың міндеттері мен функционалдық міндеттерінің көлемін дәл айқындау, сондай-ақ оларды бағынысты Жұмыскерлер арасында тең бөлу;

2) өз міндеттемелерін орындау кезінде төрешілдік көріністеріне ықпал етпеу, сондай-ақ жұмыс процесіне жәрдем көрсетудің қолдан келгенше шараларын қабылдай отырып, жұмыстардың тиімділігін арттыруға барынша ықпал етпеу;

3) өзінің мінез-құлқымен әділдіктің, жауапкершіліктің, кәсібиліктің және адалдықтың үлгісі болу

4) бағынысты Жұмыскерлерді, заңнаманы және талаптарды бұзушылықтар, құқыққа қарсы теріс қылықтар немесе жалпы қабылданған моральдық-этикалық мінез-құлық нормаларына сыйыспайтын әрекеттер жасауға мәжбүрлемеу;

5) ҚТГ-ның барлық Жұмыскерлеріне бейтарап және әділ қарым-қатынасты қамтамасыз ету, Жұмыскерлерді кемсітудің кез келген нысандарына, сондай-ақ адамдардың жекелеген санаттарына заңсыз жеңілдіктер мен артықшылықтар беруге жол бермеу;

6) ҚТГ құрылымдық бөлімшелерімен этика мәселелері бойынша бағынысты жұмыскерлер мен жұмыскерлердің белсенді өзара іс-қимылын қамтамасыз етуге, әдеп мәселелерін талқылауға адал бастамашылық ететін жұмыскерлерге қолдау көрсетуге міндетті;

7) Кодекстің талаптарын бұзушылықтарды жою жөнінде дереу шаралар қабылдау, сондай-ақ қажетті ықпал ету шараларын қабылдау;

8) Жұмыскерлердіңтаодекс талаптарын сақтауын және Жұмыскерлердіңрын сақтауын және Жқтарды жою жөнінде дереу шаралар қабылдау, сондай-ақ қажетті ықпал ету шараларын

**7.8. Омбудсмен институты**

7.8.1. ҚТГ Омбудсмен институты Жалғыз акционер, Директорлар кеңесі және ҚТГ Басқармасы қабылдайтын бастамалар, шаралар мен іс-қимылдар шеңберінде құрылдынд- ҚТГ құрылымдық бөлімшелері мен барлық Жұмыскерлерінің Кодекс ережелерін сақтауын қамтамасыз ету;

- корпоративтік жанжалдар мен мүдделер қақтығысын болдырмау және реттеу бойынша шараларды күшейту.

7.8.2. Омбудсменді тағайындауды және оның өкілеттіктерін мерзімінен бұрын тоқтатуды ҚТГ Директорлар кеңесі жүзеге асырады.

7.8.3. Омбудсмен лауазымына кандидат мінсіз іскерлік беделге, жоғары беделге ие және бейтарап шешімдер қабылдау қабілетіне ие болуы керек.

7.8.4. Омбудсменнің негізгі функциялары лауазымды тұлғалар мен Жұмыскерлерге Кодекс ережелері бойынша кеңес беру, Кодекс ережелерін бұзу бойынша дауларды қарауға бастамашылық ету және оларды реттеуге қатысу болып табылады.

7.8.5. Омбудсменнің негізгі міндеттері Кодекстің ережелері бойынша түсіндірулер мен консультациялар беру, өтініштердің уақтылы өңделуіне бақылауды жүзеге асыру, бұзушылықтарды тергеп-тексеруді белгіленген тәртіппен жүргізу жөніндегі жұмыстарды үйлестіру, әлеуметтік наразылықтардың көздерін талдау, оларды азайту жөніндегі іс-шараларды әзірлеу болып табылады.

7.8.6. Омбудсмен бейтарап, бейтарап және тәуелсіз, істерді қарау кезінде процестерді әділ және тең құқылы жүргізуді жақтайды және Жұмыскерлердің бірде-біреуі тарапынан әрекет етпейді. Егер заңнамада өзгеше көзделмесе, Омбудсмен мемлекеттік биліктің уәкілетті органдары бастамашылық жасаған және жүргізетін қандай да бір ресми тергеулерге немесе сот процестеріне қатыспайды.

7.8.7. Омбудсмен өз қызметінде:

 - қақтығысты жағдайлардың ресми тергеулер деңгейіне дейін ушығуына (шиеленісуіне, таралуына) жол бермеуге ұмтылады, сол арқылы ҚТГ-ның тиісті беделі мен имиджін сақтауға, ықтимал сот талаптарының шығындарын азайтуға көмектеседі;

 - өзіне белгілі болған ақпараттың толық құпиялылығын және Кодекстің өз құқықтары мен ережелерін бұзу фактісі бойынша жүгінген Жұмыскердің, лауазымды тұлғаның анонимділігін қамтамасыз етеді;;

 - тең қарым-қатынас қағидатын сақтауға және кемсітушіліктің кез келген түрін болдырмауға ықпал етеді;

 - өз құзыреті шегінде жүгінген жұмыскерлерге, еңбек дауларына, жанжалдарға қатысушыларға кеңес береді және Қазақстан Республикасы заңнамасының нормалары мен кодекс қағидаттарын сақтауды ескере отырып, өзара тиімді, сындарлы және іске асырылатын шешімді әзірлеуге жәрдемдеседі, жұмыскерлердің проблемалық әлеуметтік-еңбек мәселелерін шешуге көмектеседі;

 - жанжалдың тараптарына кеңесшінің рөлін атқара отырып, объективтілік, құпиялылық, тәуелсіздік және бейтараптық қағидаттарын бұлжытпай сақтай отырып, оны бейбіт жолмен реттеу арқылы шешуге көмектеседі;

 - ҚТГ-ның тиісті органдары мен лауазымды тұлғаларының қарауына жүйелі сипатқа ие және тиісті шешімдер (кешенді шаралар) қабылдауды, оларды шешу үшін сындарлы ұсыныстар ұсынуды талап ететін анықталған проблемалық мәселелерді енгізеді.

 **7.8.8. Омбудсменнің құқықтары:**

 - өз құзыреті шегінде келіп түскен өтініштер негізінде де, сондай-ақ өз бастамасы бойынша да Кодекс ережелерін бұзушылықтарды анықтау бойынша рәсімдер жүргізуге бастамашылық жасау;

 - Кодексті сақтамау мәселелері бойынша ҚТГ-ның барлық Жұмыскерлеріне жеке жүгінуге құқылы;

 - ҚТГ Жұмыскерлеріне осы Кодекстің ережелерін түсіндіру мен түсіндіруді ұсыну.

 **7.8.9. Омбудсменнің міндеттері:**

 - Кодекстің сақталмауына қатысты мәселелерді қарау кезінде қатысу;

 - Кодекс ережелерін сақтамау мәселелері бойынша Жұмыскерлердің, лауазымды тұлғалардың, сондай-ақ іскерлік серіктестер мен мүдделі тұлғалардың өтініштерін есепке алуды жүргізу;

 - ҚТГ Жұмыскерлеріне олар өтініш берген жағдайда Кодекс ережелерін түсіндіруді ұсыну;

 - Кодексті сақтамау мәселелері бойынша дауларды қарауға қатысқан кезде тәуелсіздік пен бейтараптықты сақтау;

 - Кодекс ережелерін бұзу фактісі бойынша жүгінген ҚТГ Жұмыскерінің жасырын болуын қамтамасыз етсін.

 **7.8.10. Омбудсменге өтініштерді қарау тәртібі:**

 7.8.10.1. ҚТГ Жұмыскерлерінің бекітілген іскерлік этика нормаларын, заңнама нормаларын және ҚТГ ішкі құжаттарын бұзуы анықталған жағдайда Омбудсмен одан әрі ҚТГ уәкілетті органдарына, сондай-ақ құзыретіне аталған мәселелерді шешу жататын ҚТГ құрылымдық бөлімшелеріне қарауға және шешім қабылдауға жіберу үшін материалдарды дайындайды.

 7.8.10.2. ҚТГ уәкілетті органдарының қарау және шешім қабылдау мерзімі өтініш түскен күннен бастап бір айдан аспауға тиіс.

 7.8.10.3. Лауазымды тұлғалар мен Құзыретті құрылымдық бөлімшелердің басшылары және Омбудсмен Кодекс ережелерінің, Қазақстан Республикасы заңнамасының нормалары мен ішкі құжаттардың бұзылуы туралы мәліметтердің құпиялылығына, бейтараптығына және қарастырылмауына кепілдік береді. Өтініш жасаған адамның құқықтарына өтінішті қарау кезінде де, шешім шығарылғаннан кейін де қысым жасалмауы тиіс.

**7.9. Кодекстің сақталуы мәселелері жөніндегі байланыс арналары**

 7.9.1. Кодекс ережелерін сақтау мақсатында ҚТГ-да Жұмыскердің, лауазымды тұлғаның Қазақстан Республикасының заңнамасын, ішкі рәсімдерді, Кодексті бұзу фактілері туралы ҚТГ Директорлар кеңесін хабардар етудің қауіпсіз, құпия және қолжетімді арнасы ұйымдастырылған.

 7.9.2. ҚТГ іскерлік этика мен заңнама нормаларын бұзу мәселелері бойынша жұмыскерлердің өтініштерінің (ішкі өтініштер), үшінші тұлғалардың (сыртқы клиенттер, серіктестер және басқа да мүдделі тұлғалар) сұраулары мен өтініштерінің статистикасын және есебін жүргізеді.

 7.9.3. Кодекстің ережелеріне қатысты және/немесе жұмыс барысында туындаған этикалық мәселелер бойынша, сондай-ақ Кодекстің ережелерін бұзу фактілері, сыбайлас жемқорлық және басқа да құқыққа қайшы әрекеттер бойынша ҚТГ лауазымды тұлғалары мен Жұмыскерлері, сондай-ақ іскерлік серіктестер мен мүдделі тұлғалар мыналарға хабарласуға құқылы:

- тікелей басшыға не деңгей бойынша келесі тікелей басшыға;

- Омбудсменге;

- ҚТГ Комплаенс қызметіне.

- ҚТГ интернет-сайтында жарияланған сенім мен жедел желінің тиісті электрондық ақпараттық жүйесі бойынша.

Жүгінген адамның құқықтарына оның жүгінуінің кез келген әдісі кезінде нұқсан келтірілмеуге тиіс.

 7.9.4. ҚТГ лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлерінің бекітілген Іскерлік әдеп нормаларын бұзу мән-жайлары анықталған жағдайда, шешім қабылдау үшін материалдар өтініш негізінде құрылған комиссияның қарауына міндетті түрде Омбудсменнің қатысуымен жіберіледі. Қарау нәтижелері мен қабылданған шешімдер өтініш жасаған адамға өтініш негізінде құрылған комиссия шешім қабылдаған күннен бастап 3 (үш) жұмыс күні ішінде хабарланады.

 Аталған комиссия Кодекс ережелерінің бұзылғаны туралы мәліметтерді қараудың құпиялылығына кепілдік береді.

 7.9.5. Сыбайлас жемқорлық бұзушылық белгілері болған кезде комплаенс қызметін тарта отырып, қызметтік тексеру жүргізіледі. Қарау нәтижелері мен қабылданған шешімдер осындай шешім қабылданған күннен бастап 3 (үш) жұмыс күні ішінде жүгінген адамға хабарланады.

 **8. Жазбалар**

 8.1. Осы құжаттандырылған рәсімде ҚР-02 «Жазбаларды басқару» құжаттандырылған рәсімінің талаптарына сәйкес басқарылуы тиіс жазбалар жоқ.

 **9. Қайта қарау, өзгерістер енгізу, сақтау және тарату**

 9.1 Осы кодексті қайта қарау, өзгерістер енгізу, сақтау және тарату ҚР-02-2020 «Құжаттаманы басқару» құжатталған рәсімінің талаптарына сәйкес жүзеге асырылады.

 9.2 Кодекстің қағаз түріндегі «түпнұсқасы» АРБжЕТД--да ресімделеді және сақталады.

 9.3 Осы Кодекстің сканерленген нұсқасы ҚТГ-ның ішкі нормативтік құжаттарының дерекқорына орналастырылады.

#  **1-қосымша**

**«ҚазТрансГаз» АҚ өзіне БҰҰ Жаһандық шартының он қағидатын құрметтеу міндеттемесін қабылдайды**

**Адам құқықтары:**

1. Іскерлік орта халықаралық танылған адам құқықтарын қолдап, құрметтеуі тиіс;

2. Іскерлік орта олардың адам құқықтарын бұзуға қатысы жоқ екеніне көз жеткізуі тиіс.

**Еңбек:**

3. Іскерлік орта Қауымдастық еркіндігін және ұжымдық келіссөздер құқығын тиімді мойындауды қамтамасыз етуі тиіс;

4. Іскерлік орта зорлық-зомбылық немесе мәжбүрлі еңбектің барлық нысандарын жоюды қамтамасыз етуге тиіс;

5. Іскерлік орта балалар еңбегіне тыйым салуды қамтамасыз етуі тиіс;

6. Іскерлік орта еңбек және кәсіп саласындағы кемсітушілікті жоюды қамтамасыз етуі тиіс.

**Қоршаған орта:**

7. Іскерлік орта экологиялық проблемаларды шешу кезінде сақ болуға тиіс;

8. Іскерлік орта үлкен экологиялық жауапкершілікті ілгерілету үшін бастамалар көтеруі тиіс;

9. Іскерлік орта экологиялық қауіпсіз технологиялардың дамуы мен таралуын көтермелеуге тиіс.

**Сыбайлас жемқорлықпен күрес:**

10. Іскерлік орта сыбайлас жемқорлықтың барлық нысандарына, оның ішінде бопсалау мен парақорлыққа қарсы әрекет етуі тиіс.

##

## 2-қосымша

«ҚазТрансГаз» АҚ (бұдан әрі - ҚТГ) барлық жұмыскерлеріне әлеуметтік желілерде, корпоративтік және жеке блогтарда ақпаратты орналастыру, БАҚ-тағы жарияланымдарға түсініктемелер беру бойынша ұсынымдар:

1. Егер, Сіз өз атыңыздан ақпаратты интернет кеңістікте (әлеуметтік желілерде, форумдарда, жеке блогта және т.б.) жарияласаңыз, жауапкершіліктен бас тартуды қолданыңыз, шамамен осындай мазмұнда: «бұл хабарлама тек менің жеке пікірімді білдіреді және «ҚазТрансГаз» АҚ ұстанымын міндетті түрде көрсетпейді.». Мүмкіндігінше ҚТГ қызметіне қатысты жарияланымдарды өз жеке парақшаларыңызда шектеңіз.

2. Егер сіздің қандай да бір мәлімдемелеріңіз немесе бекітулеріңіз ҚТГ-ның беделіне нұқсан келтіреді деп бағаланса, ҚТГ Сізге түзетулер жасау, тиісті посттар мен түсініктемелерді, тіпті олар сіздің жеке парақшаларыңызда орналастырылған болса да жою туралы өтінішпен жүгіну құқығын өзіне қалдырады.

3. Интернетте ішкі пайдалануға арналған ақпаратты, құпия ақпаратты немесе ҚТГ меншігі болып табылатын ақпаратты жариялауға тыйым салынады. Мысалы, егер БАҚ өкілдері топ-менеджерге Фейсбуктегі жеке парақшасында сұрақтар қоятын болса, онда оларды ресми жауап дайындау үшін ҚТГ-ның құзыреттінетте ішкі пайдалануға арналған ақпара4. Жеке жарияланымдарда ҚТГ логотиптері немесе тауар белгілері (егер бұған рұқсат болмаса) болмауы тиіс.

**3-қосымша**

**Нысан-міндеттеме**

Осы нысанды, Сіз мұқият зерделегеніңізді, түсінгеніңізді және «ҚазТрансГаз» АҚ Іскерлік этика кодексінде белгіленген іскерлік этика қағидаттарын және мінез-құлық қағидаларын адал ұстануға міндеттенетініңізді растау үшін пайдаланыңыз.

Толтырылған және қол қойылған нысан-растау ҚТГ-да еңбек және/немесе лауазымдық міндеттерді орындау басталған сәттен бастап ҚТГ-да еңбек міндеттемелерін орындау мерзімі ішінде әрбір жұмыскердің жеке ісінде сақталады.

**Міндеттеме**

(Осы нысанды толтырыңыз, қол қойыңыз және кадр жұмысына жетекшілік ететін құрылымдық бөлімшеге жіберіңіз).

1. Мен «ҚазТрансГаз» АҚ Іскерлік этика кодексімен толық көлемде танысқанымды, оның мазмұнын түсінетінімді растаймын.

2. Мен «ҚазТрансГаз» АҚ Іскерлік этика кодексінде белгіленген іскерлік этика қағидаттарын және мінез-құлық қағидаларын адал ұстануға міндеттенемін.

3. Мен «ҚазТрансГаз» АҚ Іскерлік этика кодексінің талаптарын бұзғаны үшін жауапкершілік алуға дайын екендігімді растаймын.

Т.А.Ә. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Қолы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Күні 20\_\_\_\_\_ж. «\_\_\_ » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

## 4-қосымша

**ЖАДНАМА**

**«ҚазТрансГаз» АҚ жұмыскерлері іскерлік этика мәселелері бойынша күмән туындаған жағдайда қалай әрекет ету керек?**

**«ҚазТрансГаз» АҚ Іскерлік этика кодексінде** (бұдан әрі - Кодекс) жазылған мінез – құлықтың стандарттары мен негізгі қағидаттарын сақтау өзінің күнделікті қызметін іске асыру кезінде «ҚазТрансГаз» АҚ (бұдан әрі-ҚТГ) **әрбір Жұмыскері үшін маңызды басымдық** болып табылады.

ҚТГ-ның әрбір жұмыскері:

- Кодекстің ережелерін оқып, түсіну;

- өз сөздерінде және іс-әрекетерінде Кодекстің ережелерін қатаң ұстану;

- туындайтын немесе өзіне белгілі болған сыбайлас жемқорлық және/немесе өзге тәуекелдер туралы алаңдаушылық білдіруге және Комплаенс қызметін хабардар етуге міндетті.

ҚТГ Жұмыскерлерінің әрқайсысы өзінің мінез-құлқын келесі практикалық басшылық негізінде бағалауы тиіс:

- Жұмыскердің әрекеті Кодекске сәйкес келе ме?

- Бұл этикалық па?

- Бұл заңды ма?

- Егер Жұмыскердің мінез-құлқы көпшілікке белгілі болса, мұндай мінез-құлық қолайлы бола ма?

Корпоративтік этика мәселелерін және/немесе корпоративтік этика қағидаттарын бұзу жағдайларын Жұмыскерлер тікелей басшымен немесе деңгейі бойынша келесі тікелей басшымен талқылауы мүмкін. Егер талқылау нәтижелері бойынша жауап/қолайлы шешім табылмаса, онда тиісті проблема бойынша ұсыныстар алу және/немесе ҚТГ интернет-сайтында жарияланған сенімнің және/немесе жедел желінің тиісті электрондық ақпараттық жүйесі бойынша тиісті шаралар қабылдау үшін ҚТГ омбудсменіне және / немесе Комплаенс қызметіне жүгіну қажет. Жүгінген адамның құқықтарына оның жүгінуінің кез келген әдісі кезінде нұқсан келтірілмеуге тиіс.

**Қазақстан Республикасының заңнамасын, оның ішінде сыбайлас жемқорлыққа қарсы, сондай - ақ іскерлік, этикалық талаптарды ұстануы және сақтауы – бұл ҚТГ-да жұмыс істейтін немесе оның мүдделерін білдіретін әрбір адамның жауапкершілігі.**

Осы Кодексті бұзу ҚТГ-ның беделі мен жұмысына нұқсан келтіреді және тәртіптік жазаға және/немесе жұмыстан шығаруға әкеп соғуы мүмкін. Бұл ретте, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы заңнамада тікелей көзделген жағдайларда Кодекстің белгілі бір ережелерін сақтамау сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманы бұзу болып табылуы және дербес әкімшілік немесе қылмыстық жауаптылыққа әкеп соғуы мүмкін.

Кодекс ҚТГ Жұмыскерлері тап болуы мүмкін тәуекелдердің барлық спектрін қамтымайды. Сондықтан Кодекс бұл үшін дұрыс ойлау және жауапкершілік қажеттілігін жоймайды.

Егер ҚТГ Жұмыскеріне Кодекстің қандай да бір ережелерінің бұзылғаны және/немесе ішкі бақылау жүйелерінің басқа да бұзылғаны туралы белгілі болған жағдайда, ол олар туралы Комплаенс қызметіне және Омбудсменге, оның ішінде жедел желі арқылы және осы қызметтердің Жұмыскерлеріне хабарланған өзге де тәсілдермен дереу хабарлауға тиіс. Мұндай хабарламалар қудалаудан қорғау кепілдігімен құпия және жасырын негізде жасалуы мүмкін.

Кодекстің ережелеріне қатысты туындаған барлық мәселелер бойынша **әрбір Жұмыскер өзінің тікелей басшысына/жауапты құрылымдық бөлімшеге/Омбудсменге/Комплаенс қызметіне жүгінуге құқылы.**

**Өзгерістерді тіркеу парағы**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Өзгерту нөмірі** | **Парақ нөмірі** | **Құжаттың барлық парағы** | **Өзгерістің қатысы бар бөлімдер нөмірі**  | **Өзгерістің сипаттамасы**  | **Өзгерістер енгізу туралы белгі** |
| **Т.А.Ә.** | **Қолы** | **Күні** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

**Таныстыру парағы**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№****р р** | **Лауазымы** | **Т.А.Ә.** | **Күні** | **Қолы** |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |