

**«Даму» кәсіпкерлікті дамыту қоры»
АҚ-ның Директорлар кеңесі
шешімінің негізінде
«бекітілді»**

**«Даму» кәсіпкерлікті дамыту қоры»
АҚ-ның Директорлар кеңесі
отырысының 2013 жылғы
«27» қыркүйектегі №46
хаттамасының
№6 қосымшасы**

**«ДАМУ» КӘСІПКЕРЛІКТІ ДАМУ ҚОРИ» АҚ-НЫҢ
КОРПОРАТИВТІК ӨЛЕУМЕТТІК ЖАУАПКЕРШІЛІК САЛАСЫНДАҒЫ САЯСАТЫ**

**Алматы қ.
2013 жыл**

Мазмұны

1.	Терминдер және анықтамалар	4
2.	Жалпы ережелер	4
3.	Мүдделі тараптармен өзара әрекет ету	5
3.1	Жалғыз акционермен өзара әрекет ету	5
3.2	Директорлар кеңесімен өзара әрекет ету	6
3.3	Қызметкерлермен өзара әрекет ету	6
3.4	Инвесторлармен, серіктестермен, қарыз алушылармен, жеткізушілермен және бағдарламаларға қатысушылармен өзара әрекет ету	6
3.5	Мемлекеттік органдармен өзара әрекет ету	6
3.6	Қоғамдық ұйымдармен және басқа да заңды тұлғалармен өзара әрекет ету	6
4.	Әлеуметтік жауапкершілік принциптері	7
4.1	Адам құқықтары саласындағы принциптер	7
4.2	Еңбек қатынастары саласындағы принциптер	7
4.3	Қоршаған ортаны қорғау саласындағы принциптер	7
4.4	Жемқорлықпен күрес саласындағы принциптер	8
4.5	Қоғаммен өзара әрекет ету саласындағы принциптер	8
4.6	Инвесторлардың, серіктестердің, қарыз алушылардың, жеткізушілердің, бағдарламаларға қатысушылардың құқықтарын сақтау саласындағы принциптер	8
5.	Корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік саласындағы негізгі бағыттар	8
5.1	Әлеуметтік серіктестік принципінің негізінде әлеуметтік-еңбек қатынастарын нәтижелі түрде реттеу	9
5.2	Кадрларды оқыту және дамыту жүйесін қалыптастыру	9
5.3	Экологиялық тұрақтылық пен еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету	9
5.4	Әлеуметтік жобаларды іске асыру саласындағы бірыңғай саясатты айқындау	10
5.5	Демеушілік/қайырымдылық көмек көрсету саласындағы бірыңғай саясатты айқындау	10
5.6	Бірыңғай коммуникациялық стратегияны жасау	10
6.	Мүмкіндіктері шектеулі кәсіпкерлерді қолдау корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік саласындағы басым бағыт ретінде	11
7.	Корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік саласындағы қызметтің нәтижелілігін бағалау	12
8.	Корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік саласында жүргізілетін жұмыс жөніндегі есептілік	12
9.	Жауапкершілік	13
	1-қосымша. Корпоративтік әлеуметтік жауапкершіліктің бағыттарын айқындау үшін «Даму» қорына PEST талдауын жүргізу нысаны	14
	2-қосымша. Корпоративтік әлеуметтік жауапкершіліктің бағыттарын айқындау үшін «Даму» қорына SWOT талдауын жүргізу нысаны	14
	3-қосымша. «Даму» қорының қызметкерлерін корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік саласындағы тақырыптар бойынша оқытудың және дамытудың күнтізбелік кестесінің нысаны	15
	4-қосымша. Корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік саласындағы қызметтің нәтижелілігін бағалау көрсеткіштері	15
	5-қосымша. Есептік кезеңдегі «Даму» қорының корпоративтік	16

	әлеуметтік жауапкершілік жөніндегі есебінің құрылымы	
	6-қосымша. «Даму» қорының корпоративтік әлеуметтік жауапкершілігін нығайтуға бағытталған іс-шараларының жылдық жоспарының нысаны	17
	7-қосымша. «Даму» қорының корпоративтік әлеуметтік жауапкершілігін нығайтуға бағытталған іс-шаралары жоспарының жылдық есебінің нысаны	17

1. Терминдер және анықтамалар

1. Осы Саясатта келесі терминдер және анықтамалар пайдаланылады:

Мүдделі тараптармен өзара әрекет ету – мүдделі тараптарды өзінің қызметіне қатыстыру үшін «Даму» қорында іске асырылатын рәсімдер және үрдістер.

Жалғыз акционер – «Бәйтерек» ұлттық басқарушы холдингі» АҚ.

Мүдделі тараптар – Қазақстан Республикасының заңнамасына және Жарғыға сай құқықтарын іске асыру «Даму» қорының қызметіне байланысты болатын заңды және жеке тұлғалар.

Корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік – өзіне ерікті түрде жүктеген міндеттемелерді атқару және «Даму» қорының оның шешімдері мен қызметінің мүдделі тараптарға, қоғамға және қоршаған ортаға тигізетін әсері үшін жауапкершілігі.

Қоршаған орта – «Даму» қоры қызмет ететін табиғат ортасы, соның ішінде ауа, су, жер, табиғат ресурстары, адамдар және олардың өзара байланысы.

Тұрақты даму саласындағы есептілік (қаржылық емес есептілік) – осы Саясатта көрсетілген мәселелердің спектрі бойынша жүйелі есептілікті шығару арқылы «Даму» қорының корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік саласындағы қызметінің ақпараттық көрінісі.

Саясат – корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік саласындағы саясат.

Тұрақты даму – болашақ ұрпақтың өз қажеттіктерін қанағаттандыру мүмкіндігін күмәнға келтірмей, осы уақыттағы қажеттіктерді қанағаттандыратындай даму.

«Даму» қоры – «Даму» кәсіпкерлікті дамыту қоры» АҚ.

2. Жалпы ережелер

2. Саясат Қазақстан Республикасының заңнамасына, Жарғыға, «Даму» қорының 2012-2022 жылдарға арналған даму стратегиясына және «Даму» қорының басқа да ішкі нормативтік құжаттарына сәйкес әзірленді.

3. Саясат «Даму» қоры мүшесі болып табылатын БҰҰ-ның Жаһанды шартының принциптеріне негізделген қызметтің басым бағыттарын, корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік (бұдан әрі «КӘЖ» деп аталады) саласындағы нәтижелілікті бағалауды және есептілікті айқындайды.

4. Қазақстан Республикасының кәсіпкерлігін қолдауға бағытталған мемлекеттік шаралардың интеграторы және негізгі операторы бола тұра, «Даму» қоры қоғамның тұрақты дамуының әлеуметтік факторларына ерекше мән береді және әлеуметтік жауапкершілікті қызметінің негізгі принциптерінің бірі деп таниды.

Корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік принциптеріне сәйкес «Даму» қорының қызметін қамтамасыз ету және барлық мүдделі тараптармен сенімгерлік қарым-қатынастарды нығайту Саясаттың мақсаты болып табылады.

Қызметтің халықаралық нормаларын және халықаралық стандарттардың негізінде КӘЖ және тұрақты даму саласында бекітілген принциптерді пайдалана отырып «Даму» қорының КӘЖ саласындағы қызметінің нәтижелілігін одан әрі арттыру қажеттігі Саясатты қабылдау өзектілігін айқындайды.

5. Өз қызметінде «Даму» қоры келесі корпоративтік құндылықтарды ұстанады:

- меритократия: әр адамның қосқан үлесі мен жетістіктерін бағалаудағы әділдік және адалдық;
- адалдық: «Даму» қорының ішіндегі және өзінің серіктестеріне деген адалдық;
- ашықтық: серіктестермен байланысуға және әрекет етуге деген ашықтық;
- сенім: өзара көмек және сенім мәдениеті.

6. Мемлекет пен Жалғыз акционерінің құқықтары мен мүдделері сақталуының шартсыз міндетімен бірге «Даму» қоры өз қызметі әсерін тигізетін мүдделі тараптардың (қызметкерлер, инвесторлар, серіктестер, қарыз алушылар, жеткізушілер, бағдарламаларға қатысушылар, қоғамдық ұйымдар, мемлекеттік басқару органдары және жалпақ жұрт) алдында әлеуметтік тұрғыдан жауаптылықпен қызмет ету міндеттемелерін ерікті түрде өзіне жүктейді.

7. Осы Саясатты «Даму» қорының барлық қызметкерлері ұстануға тиіс, әлеуметтік мәселелер және мүдделі тараптармен өзара әрекет ету мәселелері саласындағы ішкі нормативтік құжаттарды әзірлеген кезде осы Саясаттың принциптерін назарға алу қажет.

3. Мүдделі тараптармен өзара әрекет ету

8. Өз қызметінде «Даму» қоры барлық келесі мүдделі тараптардың алдындағы корпоративтік әлеуметтік жауапкершілігін түсінеді және атқарады:

- 1) Жалғыз акционер;
- 2) Директорлар кеңесі;
- 3) «Даму» қорының қызметкерлері;
- 4) инвесторлар, серіктестер, қарыз алушылар, жеткізушілер, бағдарламаларға қатысушылар;
- 5) мемлекеттік органдар;
- 6) қоғамдық ұйымдар және басқа да заңды тұлғалар.

9. «Даму» қорының мүдделі тараптармен өзара әрекет етуін ұйымдастыру үрдісіне қатыстырушылық – барлық мүдделі тараптардың пікір айту құқықтарын құрметтеу және олардың алдында өз есептері үшін есеп беру принципіне негізделеді.

Өз алдына қатыстырушылыққа келесі үш принципті сақтай отырып қол жеткізіледі:

- маңыздылық – мүдделі тараптардың және «Даму» қорының мәселелерінің маңыздылығын дұрыс бағалау;
- толықтық – «Даму» қоры қызметінің елеулі салдарының кешенін түсіну және оларды басқару, қызметке байланысты мүдделі тараптардың пікірлері мен қажеттіктерін түсіну, сондай-ақ олардың үміттері мен нәтижелерді күтуіне әсер ету қабілеті;
- әрекет ету – мүдделі тараптар және «Даму» қоры үшін маңызды болып табылатын мәселелер бойынша барабар шаралар қолдану.

3.1 Жалғыз акционермен өзара әрекет ету

10. «Даму» қорының Жалғыз акционермен өзара қарым-қатынастары Жарғының, Корпоративтік басқару кодексінің, Іскерлік этика кодексінің, осы Саясаттың және «Даму» қорының басқа да ішкі құжаттарының негізінде реттеледі.

Жалғыз акционердің алдындағы өзінің жауапкершілігін түсіне отырып, «Даму» қоры:

- 1) корпоративтік басқару принциптерінің аясында негізгі шешімдерді нәтижелі түрде қабылдауға бағытталған Жалғыз акционер құқықтарының іске асырылуын қамтамасыз етеді;
- 2) Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасының, Жарғының, «Даму» қорының ішкі нормативтік құжаттарының талаптарына сәйкес қаржылық-шаруашылық қызметтің нәтижелері жөніндегі шынайы ақпаратты береді;
- 3) қызмет жоспарлары, жетістіктер, қызмет мәселелері жөніндегі қосымша мәліметтерді, сондай-ақ аналитикалық материалдарды және «Даму» қоры жүргізетін зерттеулерді береді.

3.2 Директорлар кеңесімен өзара әрекет ету

11. «Даму» қорының Директорлар кеңесі алқалы басқару органы болып табылады, онымен өзара әрекет ету тәртібі Жарғыда, Корпоративтік басқару кодексінде және «Даму» қорының басқа да ішкі нормативтік құжаттарында жазылады.

Директорлар кеңесінің отырыстарын дайындауға және өткізуге бағытталған іс-шараларды жүзеге асыруды белгіленген тәртіппен Корпоративтік хатшы қамтамасыз етеді.

3.3 Қызметкерлермен өзара әрекет ету

12. «Даму» қоры жоғары білікті, кәсіби және ынталы қызметкерлер штатын қалыптастыруға бағытталған ашық кадрлық саясатты жүргізеді.

Еңбек қызметінің барысында қызметкерлер өздерінің әлеуеттерін іске асыруы үшін, олардың қызметінің нәтижелеріне бейтарап және әділ баға беру үшін, тек қана кәсіби қабілеттерінің, білімдерінің және дағдыларының негізінде ғана қызметкерлерді іріктеу және мансабын жоғарылату үшін «Даму» қоры барлық қызметкерлерге бірдей мүмкіндіктерді қамтамасыз етуге ұмтылады.

3.4 Инвесторлармен, серіктестермен, қарыз алушылармен, жеткізушілермен және бағдарламаларға қатысушылармен өзара әрекет ету

13. Инвесторлармен, серіктестермен, қарыз алушылармен, жеткізушілермен және кәсіпкерлікті қолдау бағдарламаларына қатысушылармен қарым-қатынастарды қалыптастыра отырып, «Даму» қоры:

- 1) ашықтық, адалдық, өзара пайда мүдделерін сақтау, қабылданған міндеттемелер үшін толық жауапкершілікті түсіну принциптерін басшылыққа алады;
- 2) шарттық қатынастардың барлық талаптарын сақтайды;
- 3) «Даму» қорының Іскерлік этика кодексіне, Корпоративтік басқару кодексіне сәйкес өзара қарым-қатынастарында құрмет көрсетеді және адалдық танытады;
- 4) жалпы қабылданған моральдық-этикалық нормалардың сақталуын қамтамасыз етеді.

3.5 Мемлекеттік органдармен өзара әрекет ету

14. «Даму» қоры және оның қызметкерлері мемлекеттік органдармен және мемлекеттік қызметшілермен қарым-қатынастарды серіктестік және құрмет принциптеріне негізделі отырып, мемлекеттік органдардың және «Даму» қорының барлық бастамаларының елдің экономикасын дамытуға және жеке кәсіпкерлікті қолдауға бағытталған болуға тиіс екенін түсіне отырып орнатады.

«Даму» қоры жауапты және адал салық төлеуші болып табылады.

3.6 Қоғамдық ұйымдармен және басқа да заңды тұлғалармен өзара әрекет ету

15. Қоғамдық ұйымдармен (қоғамдық бірлестіктермен, қауымдастықтармен, үкіметтік емес ұйымдармен, жергілікті қауымдастықтармен, БАҚ-мен) және басқа да заңды тұлғалармен қарым-қатынастарды орната отырып, «Даму» қоры қоғамдық үрдістерге, әлеуметтік тұрғыдан маңызды жобаларды іске асыруға, Қазақстандағы кәсіпкерлікті дамыту мәселелері мен перспективаларын, сондай-ақ кәсіпкерлікті дамытуға бағытталған бағдарламаларды талқылауға белсене қатысады және әлеуметтік мәселелерді шешуге жағымды ықпал етеді.

16. Басқару жүйесіне КӨЖ-ті интеграциялау:

- КӨЖ-ті басқару корпоративтік функция болып табылады;
- басшылар өз жұмыстарының стратегиялық жоспарлаудағы, сол сияқты күнделікті қызметтегі әлеуметтік аспектісін ескереді.

КӘЖ-ті корпоративтік басқару бағдарламаларды іске асыру кезеңінде ғана емес, қызметті жоспарлау және оның нәтижелілігін бағалау кезеңінде серіктестер ретінде мүдделі тараптардың өкілдерін тартуды көздейді.

4. Әлеуметтік жауапкершілік принциптері

17. БҰҰ-ның Жаһанды шартының¹ принциптерін мойындай отырып, заңдылықты сақтай отырып, «Даму» қоры өз қызметінде КӘЖ-тің келесі принциптерін басшылыққа алады:

4.1 Адам құқықтары саласындағы принциптер:

- халықаралық деңгейде жарияланған адамның құқықтарын қолдау және қорғауды құрметтеу;
- адам құқықтарының бұзушылықтарына қатысы жоқтықты қамтамасыз ету.

4.2 Еңбек қатынастары саласындағы принциптер:

- бірлестіктің/қауымдастықтардың еркіндігін қолдау және ұжымдық шарттарды жасасуға деген құқықты шынайы түрде мойындау;
- мәжбүрлі еңбектің барлық түрлерін жою;
- балалар еңбегін толықтай жою;
- еңбек және жұмыспен қамту саласындағы дискриминацияны жою;
- қызметкерлердің қауіпсіздігін қамтамасыз ету және еңбекті қорғау, сауықтыру бағдарламаларын жүргізу және қызметкерлерге әлеуметтік қолдау көрсету;
- қызметкерлерді ынталандырудың және әлеуметтік тұрғыдан қолдаудың, қызметкерлерді оқытудың және біліктіліктерін арттырудың нәтижелі жүйесін жасау;
- кадрлық резервті қалыптастыру және дамыту;
- корпоративтік мәдениетті дамыту;
- әлеуметтік серіктестік принципін іске асыру.

4.3 Қоршаған ортаны қорғау саласындағы принциптер:

- экологиялық мәселелерде сақтық принциптеріне және қоршаған ортаға кері әсер етуді болдырмауға негізделі отырып қызмет ету тәсілдерін қолдау;
- қоршаған ортаның жағдайы үшін жауапкершілікті арттыруға бағытталған бастамаларды қабылдау;
- экологиялық тұрғыдан қауіпсіз технологияларды дамытуға және таратуға жәрдемдесу;
- энергияның баламалы көздерін пайдалану, энергияны тұтыну көлемін төмендету және энергия тиімділігін арттыру жөніндегі бастамаларды қолдау.

¹ Жаһанды шарт корпорациялар басшыларының белсенді түрде және шығармашылық тұрғыдан қатысуын қамтамасыз ету арқылы тұрақты экономикалық өсімді қамтамасыз етуге және азаматтық жауапкершілік деңгейін арттыруға жаһанды негіз жасауға бағытталған ерікті бастама болып табылады. Біріккен Ұлттар Ұйымының Бас хатшысы Кофи Аннан 1999 жылдың қаңтар айында Давоста (Швейцария) өткізілген Бүкіләлемдік экономикалық форумда Шарт жасау идеясын ұсынды, осы бастама 2000 жылдың шілде айында ресми түрде іске қосылды. Жаһанды шарттың міндеті – бизнестің әлеуметтік жауапкершілігінің принциптерін дамыту, жаһанды, сол сияқты жергілікті деңгейде қоғамның ең маңызды мәселелерін шешуге қатысу. Шарт іскерлік топтарды өз қызметтерінде адамның құқықтарын сақтау, еңбек қатынастары, қоршаған ортаны қорғау және жемқорлықпен күрес саласындағы негізін қалаушы он принципті басшылыққа алуға шақырады. Шарттың аясында жеке бизнестің БҰҰ мекемелерімен, халықаралық еңбек ұйымдарымен, үкіметтік емес ұйымдармен және қолжетімді және әділ жаһанды нарықты дамытуға мүдделі басқа да тараптармен ынтымақтастығына жағдайлар жасалады.

4.4 Жемқорлықпен күрес саласындағы принциптер:

- жемқорлықтың және басқа да заңсыз іс-әрекеттердің, соның ішінде бопсалаушылық пен парақорлықтың барлық түрлеріне қарсы тұру;
- жемқорлыққа қарсы шаралар жүргізу (ішкі нормативтік құжаттарға сәйкес);
- адал бәсекелестік принциптерін сақтау;
- заңсыз жолмен алынған кірістерді заңдастыруға қарсы тұру.

4.5 Қоғаммен өзара әрекет ету саласындағы принциптер:

- кез келген ақпараттың (құпия ақпаратты қоспағанда) ашықтығы, әділдігі және қоғам үшін қолжетімділігі принциптерін қамтамасыз ету;
- барлық мүдделі тараптармен диалог жүргізу және мүдделер теңгерімінің негізінде нәтижелі түрде өзара әрекет ету;
- жеке кәсіпкерлікті қолдау жөніндегі мемлекеттік бағдарламаларды іске асыруға жәрдемдесу/қамтамасыз ету;
- демеушілік және қайырымдылық көмек көрсету;
- іске асырылатын әлеуметтік жобалардың уақтылығын, жоғары сұранысқа ие болуын және нәтижелілігін қамтамасыз ету;
- Қазақстан Республикасының қаржылық тұрақтылығын нығайтуға үлес қосатын жауапты салық төлеуші беделін қолдау.

4.6 Инвесторлардың, серіктестердің, қарыз алушылардың, жеткізушілердің, бағдарламаларға қатысушылардың құқықтарын сақтау саласындағы принциптер:

- жасалған шарттардың талаптарын сақтау;
- пайдаланушыларға/клиенттерге қызмет көрсету стандарттарын және «Даму» қоры көрсететін қызметтердің сапасын үнемі арттыру;
- құпия ақпаратты пайдалануға салынған тыйымды сақтау.

18. Төменде аталғандар жаһанды шарттың принциптерін іске асырудың негізгі факторлары болып табылады:

- 1) принциптерді Даму стратегиясының ажырамас құрамдас бөлігі деп қабылдауға ұмтылу;
- 2) «Даму» қоры басшылығының нақты міндеттемелері және жауапкершілігі;
- 3) принциптерді кеңінен қолдауды қамтамасыз ету мақсатында «Даму» қоры қабылдаған міндеттемелер туралы барлық қызметкерлерге хабарлау;
- 4) «Даму» қорында жаңа идея мен новаторлық ұсыныстардың пайда болуына жағымды жағдай жасау;
- 5) нақты мақсаттық көрсеткіштерді қалыптастыру және қол жеткізілген нәтижелер туралы хабарлаудың ашық жүйесін жасау;
- 6) әр адамның оқытуға және бейімдеуге дайындығы және қабілеті;
- 7) принциптерді іске асыруға бағытталған практикалық қызметті жүргізу;
- 8) «Даму» қорының және оның басшылығының мүдделі тараптармен диалог жүргізуге және мүдделер теңгерімінің негізінде нәтижелі түрде өзара әрекет етуге үнемі дайындығы.

5. Корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік саласындағы негізгі бағыттар

19. Тұрақты дамуды қамтамасыз ету мақсатында КӘЖ саласындағы келесі негізгі бағыттарға ерекше көңіл бөлінеді:

- 1) әлеуметтік серіктестік принципін негізінде әлеуметтік-еңбек қатынастарын нәтижелі түрде реттеу;
- 2) кадрларды оқыту және дамыту жүйесін қалыптастыру;

3) әлеуметтік жобаларды іске асыру саласындағы бірыңғай саясатты айқындау;

4) демеушілік/қайырымдылық көмек көрсету саласындағы бірыңғай саясатты айқындау;

5) бірыңғай коммуникациялық стратегия жасау.

КӘЖ-тің өзекті бағыттарын айқындау үшін «Даму» қорында SWOT және PEST талдаулары (1, 2 қосымшалар) мерзімді негізбен жүргізіледі.

5.1 Әлеуметтік серіктестік принципін негізінде әлеуметтік-еңбек қатынастарын нәтижелі түрде реттеу

Мақсат: теңдік, қауіпсіздік және адамды құрметтеу жағдайларында лайықты және өнімді еңбек етуге мүмкіндіктер жасау, нәтижелі кадрлық саясатты жүргізу.

Негізгі міндеттер:

1) қызметкерлерді бағалаудың және ынталандырудың нәтижелі жүйесін енгізу;

2) «Даму» қорының даму деңгейіне және мүмкіндіктеріне сәйкес келетін әлеуметтік саясатты жүргізу;

3) еңбек ұжымымен әлеуметтік диалогты, кері байланысты нығайту, мүдделі тараптардың әлеуметтік серіктестік принциптерінің негізінде нәтижелі түрде өзара әрекет етуіне жағдай жасау;

4) «Даму» қоры қызметкерлерінің құқықтық сауаттылығын арттыру жүйесін енгізу;

5) жыл сайын қызметкерлердің қатыстырушылығын зерттеуді жүргізу және «Қызметкерлердің қатыстырушылық дәрежесі» көрсеткішін арттыруға бағытталған тиісті шараларды қабылдау;

6) корпоративтік мәдениетті дамыту.

Осы бағытты іске асырудың кешенді тәсілі Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің талаптарына сай еңбек нәтижелілігін арттыруға, қызметкерлердің кәсіби деңгейінің өсуіне, корпоративтік мәдениетті арттыруға және адамның еңбек құқықтарын сақтауға және қорғауға септігін тигізетін болады.

5.2 Кадрларды оқыту және дамыту жүйесін қалыптастыру

Мақсаты: кадрларды оқыту және дамыту деңгейін арттыру.

Негізгі міндеттер:

1) еңбек ресурстарын жоспарлауды енгізу;

2) барлық қызметкерлерді оқыту және кәсіби тұрғыдан дамыту;

3) инновацияларға жағдай жасау.

Аталған мақсатты іске асыру үшін «Даму» қорының қызметкерлерін кәсіби оқыту және дамыту жөніндегі корпоративтік жоспар, сондай-ақ КӘЖ саласындағы тақырыптар бойынша қызметкерлерді оқытудың және дамытудың күнтізбелік кестесі әзірленеді (3-қосымша).

5.3 Экологиялық тұрақтылық пен еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету

Мақсат: қоршаған ортаға кері ықпал тигізу тәуекелін барынша азайту, қызметкерлердің денсаулығын қорғау және еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету.

Негізгі міндеттер:

1) қоршаған ортаға ұқыпты қарау;

2) қызметкерлердің жұмыс істейтін орындарында жағымды және қауіпсіз жағдай жасау;

3) еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігі саласындағы нормалар мен стандарттарды сақтау.

Қағазды, шығыс материалдарын және энергия ресурстарын үнемді пайдалану мақсатында «Даму» қорында: электрондық құжат айналымы жүйелері, электрондық есептілік жүйесі, есептіліктің (қаржылық және басқарушылық) біріктірілген ақпараттық жүйесі ендіріледі.

Қоршаған ортаны қорғау мәселелерін шешудегі кешенді тәсіл «Даму» қорына экологияға тигізетін теріс ықпалын азайтуға ғана емес, жалпы әкімшілік шығыстарды қысқартуға да мүмкіндік береді.

Энергияны үнемдеуді арттыруға және қызметкерлердің қауіпсіз әрекет етуі мәдениетін арттыруға және қауіпсіздік техникасын сақтауға ерекше көңіл бөлінеді.

5.4 Әлеуметтік жобаларды іске асыру саласындағы бірыңғай саясатты айқындау

Мақсат: оқыту және кеңес беру жөніндегі бағдарламаға қатыстыру үшін тұрғындарды және кәсіпкерлерді тарту.

Негізгі міндеттер:

- 1) серіктестік принциптерінің негізінде мүдделі тараптармен ынтымақтастық;
- 2) ұзақ мерзімді перспективада бизнестің тұрақты дамуына жағымды жағдайлар жасау.

5.5 Демеушілік/қайырымдылық көмек көрсету саласындағы бірыңғай саясатты айқындау

«Даму» қоры Жалғыз акционердің демеушілік/қайырымдылық көмек көрсету жөніндегі саясатын басшылыққа алады, қызметкерлердің ерікті негізбен қайырымдылық қызметке қатысуын ынталандырады.

«Даму» қорының демеушілік/қайырымдылық қызметі қаражат жұмсауда ашықтық принципіне негізделеді. Демеушілік/қайырымдылық көмекті алушылар бөлінген қаражаттың мақсатты жұмсалуды қадағалауға мүмкіндік беретін есептерді беруге тиіс.

Жергілікті, аймақтық, республикалық және халықаралық деңгейлерде «Даму» қорына әлеуметтік тұрғыдан жауапты корпоративтік тұлға болып қызмет етуіне мүмкіндік беретін бағдарламалар мен жобалар басым болады.

КӘЖ-пен байланысты жобалар мен бағдарламаларды жобалаған және іске асырған кезде ұзақ мерзімді перспективада бизнестің тұрақты дамуына жағымды жағдай жасауды қамтамасыз ету басты ынталандыру себебі болып табылады.

«Даму» қоры саяси партияларға, сондай-ақ діни мекемелерге немесе қызметі қандай да бір конфессияны немесе дінді қолдауға бағытталған мекемелерге көмек көрсетпейді.

Қайырымдылық көмек әлеуметтік мәселелерді шешуге және (немесе) әлеуметтік тұрғыдан әлсіз топтарды, сондай-ақ қиын жағдайға тап болған белгілі бір адамдарды қолдауға бағытталған болуға тиіс.

5.6. Бірыңғай коммуникациялық стратегияны жасау

Мақсат: мінсіз іскерлік және әлеуметтік беделді қалыптастыру.

Негізгі міндет: «Даму» қорының беделдік және коммуникациялық стратегиясын іске асыру.

Ақпараттық қауіпсіздік талаптарының сақталуын ескере отырып жүргізілетін ақпараттық қызмет төменде аталған тәсілдермен «Даму» қорының имиджін арттыруға септігін тигізуге тиіс:

- 1) PR-стратегияны іске асыру;
- 2) мақсатты аудиторияға «Даму» қорының күшті жақтарын және мүмкіндіктерін жеткізу;
- 3) жағымды қоғамдық пікірді қалыптастыру;

4) шынайы ақпаратты үнемі, үздіксіз және уақтылы жария ету арқылы Қор қызметінің ашықтығын қамтамасыз ету;

5) брендтің танылуы деңгейін қолдау;

6) қоғамға қызметтің нәтижелерін, сондай-ақ «Даму» қоры қызметінің негізгі бағыттары бойынша жүргізілген аналитикалық зерттеулердің нәтижелерін беру.

«Даму» қорының ақпаратына берілетін ашық қолжетімділік және Қордың қызметін жан-жақты сипаттау Қордың ортақ миссиясы, құндылықтары және мақсаттары бар бір бүтін ағза ретіндегі жағымды бейнесін қалыптастыруға септігін тигізетін болады.

Имидждік және коммуникациялық стратегияны сәтті іске асыру мақсатында, сондай-ақ нәтижелілікті өлшеу мақсатында «Даму» қоры үнемі сандық және сапалық беделдік зерттеулерді, соның ішінде «Даму» қорының қызметіне баға беруді жүргізуге ниетті.

6. Мүмкіндіктері шектеулі кәсіпкерлерді қолдау корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік саласындағы басым бағыт ретінде

20. Мүмкіндіктері шектеулі кәсіпкерлерді қолдау корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік принциптерін сақтау аясында «Даму» қоры үшін басым міндет болып табылады.

Қазақстандағы әлеуметтік саясаттың басты бағыттарының бірі – мүгедектердің жағдайын жақсарту. Бүгінгі таңда денсаулығындағы шектеулері бар адамдардың тіршілік етуіне, яғни адамның қоғамның ажырамас бөлігі болуға деген құқыққа ие болуына және еңбек етуге әрі оқуға қолжетімділік алу еркіндігіне, оларлы таңдау еркіндігіне ие болуға бірдей мүмкіндіктерді қамтамасыз ету үшін құқықтық, әлеуметтік-экономикалық және ұйымдастырушылық жағдайларды жасау мүгедектерді әлеуметтік қолдаудағы басым бағыт болып табылады.

Соңғы жылдары экономикалық дамудың тұрақты қарқындары және мемлекеттік саясаттың әлеуметтік салаға бағдарланғандығының күшеюі, халықты және бірінші кезекте әлеуметтік тұрғыдан қорғалмаған топтарды әлеуметтік тұрғыдан қорғау деңгейінің артуы, мүгедектердің мәселелерін түсінудің және оларды шешудің жаңа тәсілдерін мойындау жағымды ықпал етіп келеді.

Мүгедектерді әлеуметтік тұрғыдан қамтамасыз етудегі жағдайдың жақсарғанына қарамастан, қызметтің түрін және кәсіби білімді таңдау мүмкіндіктері жағынан осы топтың қажеттіктері ішінара ғана қанағаттандырылады.

Меншікті бизнесті ашу және жүргізу әлеуеті мүгедектер үшін тәуелсіз өмір сүру мүмкіндігі болып табылады, бұл олардың материалдық жағдайының жақсаруына және сәйкесінше қоғамға интеграциялануына септігін тигізеді.

Мүмкіндіктері шектеулі адамдарды кәсіпкерлік қызметті жүргізуге ынталандыруға жағдай жасау үшін шаралар кешені қажет, оған «Даму-Көмек» атты арнайы бағдарламасын іске асыру кіреді.

«Даму-Көмек» бағдарламасы қоғамның өз мәселелері және қажетті ресурстар жөнінде хабардарлығының дәрежесін арттыру (қаржылық көмек, мүлік, кеңес беру арқылы қолдау, басқа да қызметтер) арқылы мүгедек кәсіпкерлерге қолдау көрсетуге бағытталған. Бұл кезде «Даму» қоры осы бағдарламаның аясында қаржыландыру бермейді, бірақ мүмкіндіктері шектеулі кәсіпкерлер мен әлеуетті демеушілердің арасында байланыстырушы буын ретінде қызмет етеді.

Мүмкіндіктері шектеулі кәсіпкерлер үшін демеушілік қолдауды тарту Бағдарламаның веб-сайты арқылы жүзеге асырылады, онда көмек алу, сол сияқты көмек көрсету жөніндегі өтінімдерді орналастыруға болады.

Бағдарламаны іске асыру барысында «Даму» қоры мүгедектердің қоғамдық ұйымдармен, қаржылық ұйымдармен, қайырымдылық қорларымен, сондай-ақ мемлекеттік органдармен тығыз ынтымақтастығын жалғастырады.

7. Корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік саласындағы қызметтің нәтижелілігін бағалау

21. Әлеуметтік жауапкершіліктің нәтижелілігі жасалған іс-әрекеттерді мұқият бақылауға, бағалауға және тексеруге, алға қойылған мақсаттарға қол жеткізуге, пайдаланылған ресурстарға және «Даму» қоры қызметінің басқа да аспектілеріне байланысты.

22. КӘЖ саласындағы қызметтің нәтижелілігін бағалауды «Даму» қорының Директорлар кеңесі жүзеге асырады.

23. Төменде аталғандар корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік саласындағы қызметтің нәтижелілігін бағалау көрсеткіштері болып табылады:

1) қызметкерлердің қатыстырушылығының және қанағаттануының дәрежесі.

Бұл көрсеткіштер қызметкерлердің арасында жыл сайын сауалнама жүргізудің негізінде айқындалады, оған келесі міндетті аспектілер кіреді:

- қызметкерлердің құқықтарын сақтау;
- жұмыс орнындағы қорғалу дәрежесі;
- қызметкерлердің әлеуетін дамыту саясаты;
- жүргізілетін әлеуметтік саясаттың нәтижелілігі және т.б.

2) «Даму» қорының аясында практикадан немесе машықтанудан өткен жас мамандардың саны;

3) оқытудан өткен «Даму» қоры қызметкерлерінің саны;

4) «Даму» қорының бюджетіндегі демеушілік/қайырымдылық көмекке көзделген қаражаттың көлемі;

5) «Даму» қоры сыртқы мүдделі тараптарға демеушілік және қайырымдылық көмек көрсетуге жұмсаған жалпы сома;

6) қызметкерлердің «Даму» қорының Іскерлік этика кодексін сақтамау мәселелері бойынша «Даму» қорының омбудсменіне білдірген шағымдарының саны;

7) оқытудан өткен және кеңес алған кәсіпкерлердің және кәсіпкерлік бастамасы бар тұрғындардың саны;

8) кәсіпкерлердің өткізілген оқытуға және көрсетілген кеңес беру қызметтеріне қанағаттанушылығының дәрежесі;

9) «Даму-Көмек» бағдарламасы бойынша қолдау алған, мүмкіндіктері шектеулі кәсіпкерлердің саны;

10) Қордың сатып алуындағы қазақстандық құрамның үлесі;

11) алдыңғы жылдармен салыстырғанда «Даму» қорының энергия ресурстарын тұтынуының төмендетілген деңгейі.

«Даму» қорының көрсеткіштерін есептеу әдістемесі және көрсеткіштердің іс жүзіндегі мәндері жөніндегі ақпаратты беру үшін жауапты орындаушылар жөніндегі егжей-тегжейлі ақпарат 4-қосымшада жария етіледі.

8. Корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік саласында жүргізілетін жұмыс жөніндегі есептілік

24. «Даму» қорының Саясатты іске асыруға бағытталған қызметінің бағыттарын іске асыру мақсатында КӘЖ-ті нығайтуға бағытталған іс-шаралардың жылдық жоспары және КӘЖ-ті нығайту жөніндегі жоспардың іс-шараларын орындау жөніндегі есеп (6, 7 қосымшалар) әзірленеді.

25. Берілетін есептілік келесі сипаттамаларға сәйкес келуге тиіс:

1) Түсініктілік: мүдделі тараптардың мүдделері мен қажеттіктерін ескере отырып, есептерді күрделі ерекше терминдерсіз мемлекеттік, орыс және ағылшын тілдерінде беру.

2) Шынайылық және дәлдік: пайдалы, алға қойылған мақсаттарға сәйкес келетін, іс жүзінде дұрыс болатын, жеткілікті дәрежедегі егжей-тегжейлі ақпаратты беру.

3) Теңгерімділік: тек жағымды ғана ақпараттың емес, мәселелер жөніндегі ақпараттың және оларды шешу тәсілдерінің де болуы.

4) Уақтылық: уақыттың өзекті кезеңін қамту.

5) Салғастырушылық: алдыңғы ақпаратпен салыстырғандағы есептілікті беру.

26. Корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік және тұрақты даму саласындағы есептілік тиісті құрылым (5-қосымша) бойынша мерзімді негізбен дайындалады және «Даму» қорының веб-сайтында орналастырылады.

27. КӨЖ есептілігін дайындау жүйесін ендіру мақсатында Есептілік жөніндегі жаһанды бастаманы тұрақты түрде дамыту саласындағы Есептілік жөніндегі нұсқауды пайдаланған жөн (GRI стандарты²).

GRI есептілік жүйесі тұрақты даму саласында кеңінен қолданылатын есептілік жүйелерінің бірі болып табылады, онда төменде аталғандар беріледі:

- есептің мазмұнын айқындайтын және берілген ақпараттың сапасын қамтамасыз ететін принциптер;

- нәтижелілік көрсеткіштерінен және басқа да сипаттамалардан тұратын есептіліктің стандартты элементтері, сондай-ақ есептіліктің жеке техникалық мәселелері жөніндегі қосымша ұсынымдар;

- ақпаратты жинау және жалпылау жөніндегі негізгі анықтамалар және ұсынымдар, сондай-ақ есептерді жасаушыларға көмектесуге және олардың бірыңғай түсінілуін қамтамасыз етуге арналған басқа да мәліметтер.

9. Жауапкершілік

28. «Даму» қорының қызметкерлері Қазақстан Республикасының заңнамасына, Жарғыға және басқа да ішкі нормативтік құжаттарға сәйкес КӨЖ саласындағы принциптердің сақталмауы үшін жеке жауапкершілік атқарады.

² GRI (Global Reporting Initiative) стандарты немесе Есептілік жөніндегі жаһанды бастама тұрақты даму есептілігінің кеңінен таралған жүйелерінің бірі болып табылады. Оны 1997 жылы Экологиялық тұрғыдан жауапты бизнес коалициясы әзірледі, бұл стандарт «үш себет» немесе «үш бірлікті қорытынды» принципі (экономикалық, экологиялық және әлеуметтік саясат) бойынша есептілікті қалыптастырады. Есептің әдістемесі қаржылық емес есептерде берілетін ақпараттың үйлесімділігін қамтамасыз ету және қызметтің түрлі салаларындағы ұйымдарда стандарттың қолданылу дәрежесін арттыру мақсатында үнемі жетілдіріледі.

Корпоративтік әлеуметтік жауапкершіліктің бағыттарын айқындау үшін «Даму» қорына PEST талдауын жүргізу нысаны

PEST-факторлар	Беретін мүмкіндіктері	Төндіретін қаупі
P – Саяси және құқықтық факторлар		
E – Экономикалық факторлар		
S – Әлеуметтік факторлар		
T – Технологиялық және техникалық факторлар		

Корпоративтік әлеуметтік жауапкершіліктің бағыттарын айқындау үшін «Даму» қорына SWOT талдауын жүргізу нысаны

S – Күшті жақтары	W – Әлсіз жақтары
•	•
O – Мүмкіндіктері	T – Қауіптері
•	•

«Даму» қорының қызметкерлерін корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік саласындағы тақырыптар бойынша оқытудың және дамытудың күнтізбелік кестесінің нысаны

№	Оқыту бағыты/КӘЖ саласындағы семинардың атауы	Бөлімшенің атауы/Мақсатты топ	Оқу ұзақтығы	Оқу кезеңі
1				
n				

Корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік саласындағы қызметтің нәтижелілігін бағалау көрсеткіштері

КӘЖ саласындағы бағыттар	Көрсеткіштер	Есептеу әдістемесі	Жауапты бөлімше
Экономикалық көрсеткіштер	Қордың бюджетінде демеушілік/қайырымдылық көмек үшін көзделген қаражаттың көлемі	Кезең ішінде Қордың бюджетінде демеушілік/қайырымдылық көмек үшін көзделген қаражаттың көлемі	Корпоративтік даму департаменті
	Қор сыртқы мүдделі тараптарға демеушілік және қайырымдылық көмек көрсетуге жұмсаған жалпы сома	Кезең ішінде Қор сыртқы мүдделі тараптарға демеушілік және қайырымдылық көмек көрсетуге жұмсаған жалпы сома	
	Оқудан өткен және кеңес алған кәсіпкерлердің және кәсіпкерлік бастамасы бар тұрғындардың саны	Қатысушылардың саны = «Бизнес жол картасы 2020» бағдарламасының 4-ші бағытына қатысушылардың саны + Меншікті бағдарламаларға қатысушылардың саны	Оқыту және сервистік қолдау көрсету департаменті
	Кәсіпкерлердің өткізілген оқытуға және көрсетілген кеңес беру қызметтеріне қанағаттанушылығының дәрежесі	Жыл сайын кәсіпкерлердің арасында сауалнама жүргізу арқылы кәсіпкерлердің өткізілген оқытуға және көрсетілген қызметтерге қанағаттанушылығын бағалау	
	«Даму-Көмек» бағдарламасы бойынша қолдау алған, мүмкіндіктері шектеулі кәсіпкерлердің саны	Кезең ішінде «Даму-Көмек» бағдарламасы бойынша қолдау алған, мүмкіндіктері шектеулі кәсіпкерлердің саны	Халықаралық ынтымақтастық және қашықтық консалтинг департаменті
	Қордың сатып алуындағы қазақстандық құрамның үлесі	Қордың жергілікті жеткізушілердің тауарларын, жұмыстарын және қызметтерін сатып алуы сомасының сатып алудың жалпы сомасына деген қатынасы	Әкімшілік департамент
Қызметкерлермен жұмыс істеу көрсеткіштері	Қызметкерлердің қатыстырушылығы деңгейі	Қызметкерлердің қатыстырушылығы және қанағаттанушылығы дәрежесін бағалау қызметкерлердің арасында жыл сайын сауалнама жүргізу арқылы жүргізіледі	Адам ресурстарын басқару департаменті
	Қызметкерлердің қанағаттанушылығы деңгейі		
	Қордың шегінде практикадан немесе		

	машықтанудан өткен жас мамандардың саны	машықтанудан өткен жас мамандардың саны	
	Оқытудан өткен Қор қызметкерлерінің саны	Кезең ішінде оқытудан өткен Қор қызметкерлерінің саны	
	Қызметкерлердің Іскерлік этика кодексін сақтамау мәселелері бойынша Қордың омбудсменіне білдірген шағымдарының саны	Кезең ішінде қызметкерлердің Іскерлік этика кодексін сақтамау мәселелері бойынша Қордың омбудсменіне білдірген шағымдарының саны	Корпоративтік дамыту департаменті
Экология саласындағы көрсеткіштер	Алдыңғы жылдармен салыстырғанда Қордың энергия ресурстарын тұтынуының төмендетілген деңгейі	Есептік кезеңде тұтынылған энергия көлемінің алдыңғы кезеңдегі тұтынылған энергияның көлеміне деген қатынасы	Әкімшілік департамент

5-қосымша

Есептік кезеңдегі «Даму» қорының корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік жөніндегі есебінің құрылымы

Кіріспе

1-бөлім. Жалпы ақпарат

1.1. Қызметтің жалпы сипаттамасы

1.2. Ұйымдық құрылым

1.3. Миссиясы, қызметінің масштабы және Қазақстан Республикасындағы ролі

1.4. Қызметке қоғамдық баға беру

2-бөлім. Тұрақты дамуды қамтамасыз ету және әлеуметтік жауапкершілік жөніндегі стратегиялық міндеттер

2.1. Әлеуметтік жауапкершілік және серіктестік

2.1. Әлеуметтік бағдарламалар бойынша көрсеткіштер

3-бөлім. Экономикалық нәтижелілік

3.1. Экономикалық саясат және экономикалық көрсеткіштер

3.2. Қазақстандық құрам көрсеткіштері

4-бөлім. Экологиялық нәтижелілік

4.1. Экология саласындағы көрсеткіштер

4.2. Энергия үнемдеу көрсеткіштері

5-бөлім. Қызметкерлермен өзара әрекет ету

5.1. Қызметкерлерді дамыту және қызметкерлермен өзара әрекет ету көрсеткіштері

5.2. Еңбек саласындағы әлеуметтік серіктестік. Ұжымдық-шарттық қатынастар

5.3. Сыйақы және ынталандыру

5.4. Қызметкерлерді іріктеу, дамыту, оқыту және кәсіби тұрғыдан даярлау

5.5. Тұрғын үй саясатын іске асыру

5.6. Мәдениет және спорт

5.7. Денсаулық сақтау

6-бөлім. Қоғаммен өзара әрекет ету

6.1. Аймақтарға бағытталған инвестициялар бойынша көрсеткіштер

6.2. Қайырымдылық және демеушілік көмек көрсеткіштері

6.3. Салықтық төлемдер

6.4. Ақпараттық саясат

6.5. Мемлекеттік органдармен, қоғамдық бірлестіктермен, үкіметтік емес ұйымдармен, шетелдік ұйымдармен және басқа да тараптармен өзара әрекет ету көрсеткіштері

6.6. Жеткізушілермен өзара әрекет ету

Қорытынды

6-қосымша

«Даму» қорының корпоративтік әлеуметтік жауапкершілігін нығайтуға бағытталған іс-шараларының жылдық жоспарының нысаны

№	Іс-шара	Жауапты атқарушылар	Аяқтау нысаны	Атқару мерзімдері	Ескертпелер
1					
2					
n					

7-қосымша

«Даму» қорының корпоративтік әлеуметтік жауапкершілігін нығайтуға бағытталған іс-шаралары жоспарының жылдық есебінің нысаны

№	Іс-шара	Жоспарланатын іс-әрекеттер	Жауапты атқарушылар	Атқару мерзімдері	Орындалғаны жөніндегі ақпарат
1					
2					
n					