

**Қауымдастықтар еркіндігін, ұжымдық келіссөздер жүргізуді, «Қазақстан Халық Банкі» АҚ
қызметкерлерінің алуан түрлілігі мен инклюзиясын қолдау саласындағы
САЯСАТ**

1-тарау. Жалпы ережелер

1. Осы Қауымдастықтар еркіндігін, ұжымдық келіссөздер жүргізуді, қызметкерлердің алуан түрлілігі мен инклюзиясын қолдау саласындағы саясат (бұдан әрі – Саясат) Қазақстан Республикасының (бұдан әрі – ҚР) заңнамасына, сондай-ақ «Қазақстан Халық Банкі» АҚ (бұдан әрі – Банк) ішкі нормативтік құжаттарына сәйкес әзірленді.

2. Саясат қауымдастықтар еркіндігін, ұжымдық келіссөздер жүргізуді, қызметкерлердің алуан түрлілігі мен инклюзиясын қолдау саласындағы негізгі жаһандық қағидаттарды, талаптар мен ережелерді ескере отырып әзірленген.

3. Саясат Банктің қауымдастықтар еркіндігін, ұжымдық келіссөздер жүргізуді, қызметкерлердің алуан түрлілігі мен инклюзиясын қолдау саласындағы қызмет тәсілдерін жүйелейтін негізгі құжат болып табылады.

4. Саясаттың мақсаты - қауымдастықтар еркіндігін, ұжымдық келіссөздер жүргізуді, қызметкерлердің алуан түрлілігі мен инклюзиясын қолдау саласында мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл жасау кезінде Банк ұстанатын негізгі қағидаттар мен бағыттарды белгілеу, осы қызметті басқару жүйесін және мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл жасау тәсілдерін сипаттау.

5. Банк - бұл өз жұмысына құмар, болашаққа сеніммен қарайтын, тұрақты жұмыс орны, бәсекеге қабілетті жалақысы, тартымды әлеуметтік пакеті, көптеген мотивациялық және ынталандырушы бағдарламалары, кәсіби және мансаптық даму үшін үлкен мүмкіндіктері барын білетін адамдар командасы. Біздің ұйымшыл қызметкерлер - бұл табысқа жетудің кілті және басты капитал.

6. Банк қызметкерлердің кәсіби бірлестіктерді таңдау еркіндігіне құқықтарын құрметтейді, қызметкерлер мен Директорлар кеңесі мүшелерінің әлеуметтік-мәдени алуан түрлілігін қамтамасыз етуге ұмтылады және кемсітушіліктің кез келген түріне төзуге болмайтындығын көрсетеді. Алуан түрлілік пен инклюзивтілік Банктің ұзақ мерзімді жетістігі үшін өте маңызды, таланттарды тартуға, қызықтыруға және ұстап қалуға және қызметкерлерімізге ең жақсы нәтижелерге қол жеткізу үшін жайлылық пен қолдауды қамтамасыз етуге көмектеседі. Инклюзивті және құрамы әр түрлі қызметкерлер қоғамның өзгеретін үміттеріне неғұрлым тиімді бейімделуге және нарықтық өзгерістерге кешенді түрде әрекет етуге мүмкіндік береді.

7. Банк жынысы мен жасына қарамастан әр қызметкер үшін тең мансаптық мүмкіндіктерді қамтамасыз етуге тырысады. Банк ісін жаңа бастаған мамандарға және жас басшылардың мансаптық өсуіне жағдай жасаудан басқа, жұмыс берушінің Қазақстан Республикасының заңнамасында бекітілген зейнеткерлік жасқа жету бойынша еңбек шартын тоқтату құқығына қарамастан, еңбек қатынастарын екі жақты келісім бойынша ұзартуға мүмкіндік бере отырып, зейнеткерлік жастағы қызметкерлерді қолдайды.

2-тарау. Саясаттың негізгі қағидаттары

8. Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл жасау және қауымдастықтар еркіндігін, ұжымдық келіссөздер жүргізуді, қызметкерлердің алуан түрлілігі мен инклюзиясын қолдау, саласындағы тәсілдерді ішкі нормативтік құжаттарда регламенттеу кезінде Банк пен басшылық мынадай қағидаттарды ұстанады:

1) **Қазақстан Республикасы заңнамасының және Банктің ішкі нормативтік құжаттарының нормаларын сақтау** қағидаты. Ұжымдық келіссөздер мен келісімдер тараптары Қазақстан Республикасының заңнамасында және Банктің ішкі нормативтік құжаттарында

бекітілген Ұжымдық келіссөздер, консультациялар жүргізудің нормалары мен қағидаларын сақтауы керек. Еңбек заңнамасымен салыстырғанда қызметкерлердің жағдайын нашарлататын шарттар мен келісімдер жарамсыз болып табылады.

2) **Тараптар өкілдері өкілеттіктерінің заңдылығы** қағидаты. Тараптардың барлық өкілдерінде тиісті тарап ұжымдық келіссөздер жүргізуге және келісімдерге қол қоюға уәкілеттік бергенін растайтын құжаттар болуы тиіс.

3) **Тараптардың тең құқықтылығы** қағидаты. Тараптардың кез-келгені ұжымдық келіссөздер жүргізу және келісімдер жасасу бойынша бірдей бастама көтере алады. Бұл ретте тараптардың өкілдері тең құқылы жағдайға ие. Мұндай шешімдер тараптар өкілдерінің келісімі бойынша қабылданады және әрбір тараптың бұл ретте тең дауыс саны болады.

4) **Тараптардың мүдделерін құрметтеу және ескеру** қағидаты. Әлеуметтік әріптестік тараптары үшін мүдделерді құрметтеу және ескеру талқыланатын мәселелер бойынша келісімге қол жеткізудегі, қол жеткізілген барлық уағдаластықтардың толық іске асырылуын қамтамасыз етудегі табыстың негізі болып табылады.

5) **Шарттық қатынастарға қатысуға тараптардың мүдделілігі** қағидаты. Атап айтқанда тараптарға консенсусқа қол жеткізуге және өзара тиімді келісімге келуге мүмкіндік беретін өзара қызығушылық.

6) **Тараптардың өзіне міндеттемелерді өз еркімен қабылдауы** қағидаты. Әрбір тарап ерікті түрде, сырттан қандай да бір қысыммен емес, өзіне келісім бойынша міндеттемелер қабылдайды, яғни тараптар өзара міндеттемелерді қабылдау туралы консенсус жолымен келіседі.

7) **Адамның және азаматтың еңбек саласындағы құқықтарын шектеуге жол бермеу** принципі. Еңбек кодексінде және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында көзделген жағдайлар мен тәртіпті қоспағанда, ешкімнің еңбек саласындағы құқықтарына шек қойылмайды. Банк пен қызметкерлер жұмыс орнында және басқару құрылымында жеке құқықтарды, тең құқықты, ашық ұйымдастыру рәсімдерін, гендерлік және өзге де әділдікті құрметтеуді қамтамасыз етуге ұмтылады.

8) **Еңбек саласындағы кемсітушілікке, мәжбүрлі еңбекке және балалар еңбегінің ең нашар түрлеріне тыйым салу** қағидаты. Әркімнің еңбек саласындағы өз құқықтары мен бостандықтарын іске асыруда тең мүмкіндігі бар. Еңбек құқықтарын іске асыру кезінде Банктің бірде-бір қызметкері шығу тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайына, жынысына, нәсіліне, ұлтына, тіліне, дінге қатынасына, нанымына, тұрғылықты жеріне, жасына немесе дене кемістіктеріне, қоғамдық бірлестіктерге қатыстылығына байланысты немесе қызметкерлерді іріктеу және жалдау, жауапкершілікті бөлу, кәсіптік даярлау, еңбекті бағалау және оған ақы төлеу кезінде кез келген өзге мән-жайлар бойынша қандай да бір кемсітушілікке ұшырамауы тиіс, тек қызметкерлердің біліктілігі, кәсіпқойлығы, білімі, жеке қасиеттері мен тәжірибесі басшылыққа алынуы тиіс.

Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасы шеңберінде талап етілетін жұмыстарды қоспағанда, қызметкерден қандай да бір жазалау қатерімен талап етілетін, оны орындау үшін қызметкер өз қызметтерін ерікті түрде ұсынбаған кез келген жұмысқа немесе қызметке тыйым салынады.

Балалық шақ - бұл баланың толыққанды (дене бітімінің, ақыл-ойының, өнегелік) дамуына, оның білім алуына бағытталған өмір кезеңі екенін ескере отырып, Банк балалар еңбегін пайдалануды қабылдамайды және кәмелетке толмағандар үшін еңбек шартын жасасу, ақы төлеу және басқа да еңбек жағдайлары саласындағы заңнамалық нормаларды қатаң сақтайды.

9) **Қызметкерлердің құқықтары мен мүмкіндіктерінің теңдігі** қағидаты. Әрбір қызметкердің еңбек саласындағы өз құқықтары мен бостандықтарын іске асыруда тең мүмкіндіктері бар және оған еңбек қатынастарын реттеуге, нормативтік ережелерді қолдануға тікелей қатысу (жалпы жиналысқа) немесе өз өкілдері арқылы қатысу құқығы берілген.

Банк бәсекеге қабілеттілікті, өнімділікті және еңбек пен басқару тиімділігін арттыру үшін әртүрлі жастағы, гендерлік және қызметкерлердің өзге де санаттарының өкілдерінің – қызметкерлердің және әртүрлі идеяларын, дағдыларын, шеберліктерін және таланттарын дамыту, ынталандыру және қолдану үшін мүмкіндіктерді қамтамасыз етеді

10) **Қызметкерлер мен жұмыс берушілердің өз құқықтары мен мүдделерін қорғау үшін бірігу құқығын қамтамасыз ету** қағидаты. Банк пен қызметкерлерге өз құқықтары мен мүдделерін қорғау үшін бірлестіктерге ерікті түрде кіруге тең құқықтар берілген. Осы қағидат азаматтардың бірлесу бостандығына конституциялық құқығына негізделеді және әлеуметтік серіктестік пен еңбек қатынастарын шарттық реттеу негізінде жатыр.

11) **Ашықтық** қағидаты. Банктің қызметкерлер саласындағы шешімдері мен іс-әрекеттері мүдделі тараптар үшін айқын және ашық болып табылады. Банк құпия ақпаратты және дербес деректерді қорғау нормаларын ескере отырып, Қазақстан Республикасының заңнамасында және ішкі нормативтік құжаттарда көзделген ақпаратты уақтылы ашады.

12) **Этикалық мінез-құлық** қағидаты. Банктің шешімдері мен іс-әрекеттері құрмет, адалдық, ашықтық, командалық рух және сенім, ақ ниеттілік және әділдік сияқты құндылықтарға негізделеді.

3-тарау. Қауымдастықтар еркіндігін қолдау және ұжымдық келіссөздер жүргізу

9. Банк және Банктің жоғары басшылығы қызметкерлердің мынадай құқықтарын мойындайды:

1) егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше көзделмесе, өз еңбек құқықтары мен мүдделерін білдіру және қорғау үшін кәсіптік одақ құру, сондай-ақ оның мүшесі болу құқығын қоса алғанда, бірігу құқығы;

2) Тараптардың бірі ұжымдық шарттың жобасын әзірлеуге, сондай-ақ онымен танысуға (жасалған жағдайда) ерік білдірген кезде;

3) өз өкілдері арқылы ұжымдық келіссөздерге қатысу.

10. Әлеуметтік әріптестік шеңберінде Банкте еңбек қатынастарын реттеу және еңбек қатынастарымен тікелей байланысты өзге де мәселелер бойынша олардың мүдделерін келісуді қамтамасыз етуге бағытталған және тең құқықты ынтымақтастыққа негізделген қызметкерлер өкілдерінің институты белсенді дамуда. Оның ішінде қызметкерлердің өз өкілдері арқылы ұжымдық келіссөздерге және еңбек қатынастары саласындағы ішкі нормативтік құжаттарды әзірлеуге қатысу құқығын тану арқылы дамуда. Қызметкерлердің өкілдері ашық дауыс беру және Банк ұжымымен сайлау арқылы сайланады.

11. Еңбек дауларын жан-жақты әділ қарау және сотқа дейін шешу мақсатында қызметкерлер қызметі ішкі құжаттармен регламенттелетін тұрақты жұмыс істейтін органға, келісу комиссиясына жүгінуге құқылы. Келісу комиссиясының құрамы қызметкерлер өкілдері мен Банк өкілдерінің тең санынан құрылады. Жыл сайын банк пен қызметкерлердің барлық өкілдерін еңбек заңнамасының нормаларын қолдану біліктілігін арттыру және еңбек дауларында келіссөздер жүргізу және консенсусқа қол жеткізу дағдыларын дамыту саласында оқыту жүргізіледі.

4-тарау. Қызметкерлердің алуан түрлілігі және инклюзиясы

12. Банк әртүрлілік пен инклюзияны стратегиялық қабылдау арқылы әр түрлі жастағы, жыныстағы, мәдени немесе этникалық тиесілігі әртүрлі, діни, саяси нанымдардағы және басқа да сипаттамалардағы қызметкерлердің көзқарастары, дағдылары мен тәжірибесінің алуан түрлілігінің арқасында құнды актив және бизнестің маңызды аспектісі ретінде қарастырады.

13. Банк қызметкерлерге бәсекеге қабілеттілікті, өнімділікті және қызмет пен басқарудың тиімділігін арттыруға, сондай-ақ Банктің стратегиялық мақсаттарына қол жеткізуге бағалы үлес қосуға ықпал ететін жұмыс процестеріне қатысу, оқыту мен дамытудың тең мүмкіндіктерін қамтамасыз ете отырып, өз әлеуетін іске асыру мүмкіндігін қамтамасыз етеді. Банк қызметкерлерге бірдей ыңғайлы және инабатты жұмыс ортасын ұсынуға тырысады, онда қызметкерлердің шығу тегі мен өмір салты оларды кәсіби маман ретінде қабылдауға әсер етпейді.

14. Банктің әрбір қызметкерінің өз кандидатурасын кадр резервіне енгізу үшін ұсыну мүмкіндігі бар, ол банктің негізгі және басшылық позициялардағы қажеттіліктерін уақтылы кадрлық қамтамасыз ету, сондай-ақ қызметкерлердің сапалық құрамын жақсарту мақсатында іске асырылған. Кадр резервінің құрамы, Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларды қоспағанда және тәртіппен, қызметкерлердің шығу тегіне, әлеуметтік, лауазымдық

және мүлiктiк жағдайына, жынысына, нәсiлiне, ұлтына, тiлiне, дiнге көзқарасына, нанымына, тұрғылықты жерiне, жасына немесе дене кемiстiктерiне, сондай-ақ қоғамдық бiрлестiктерге қатыстылығына қарамастан, тиiстi лауазымдар үшiн қажеттi кәсiптiк бiлiмiне, дағдылары мен дамыған бiлiктiлiгiне ғана сүйене отырып, қалыптастырылады. Кадрлық резервтi қалыптастыру тәртiбi Банктiң iшкi нормативтiк құжаттарында бекiтiлген.

15. Кемсiтушiлiктен қорғауды қамтамасыз етпедi деп есептейтiн қызметкерлердiң қолжетiмдi коммуникациялар арналары арқылы (оның iшiнде нөмiрi Банктiң iшкi порталында орналасқан сенiм телефоны арқылы) қызметкерлердi басқару мәселелерi үшiн жауап беретiн банктiң уәкiлеттi басшыларына жүгiнуге мүмкiндiгi бар.

5-тарау. Директорлар кеңесiн әртараптандыру тәсiлдерi

16. Банк Директорлар кеңесiн қалыптастыру кезiнде гендерлiк алуан түрлiлiктi қолдайды және директорлар кеңесi мүшелерiнiң позицияларына барлық кандидаттар үшiн тең жағдайлар жасайды.

17. Директорлар кеңесiн қалыптастыру кезiнде Банкте қалыптасқан iскерлiк мәдениеттiң сабақтастығы мен сақталуы қамтамасыз етiледi.

18. Құқықтар мен мүмкiндiктердiң теңдiгi қағидатын ұстана отырып, Банк атқарушы өкiлеттiктерсiз Директорлар кеңесiнiң мүшесi лауазымына тағайындау үшiн қазақстандық заңнаманың басшы қызметкерлерге қойылатын талаптарына сәйкес келетiн, сондай-ақ банктiң өз функциялары мен стратегиялық мiндеттерiн тиiмдi орындау үшiн қажеттi тәжiрибесi мен бiлiмi бар кандидаттардың неғұрлым кең тобын қарайды.

19. Директорлар кеңесiне тағайындаулар Директорлар кеңесiнiң алуан түрлiлiгi мен тиiмдiлiгiн қамтамасыз ету мақсатында тәжiрибенi, ерекше бiлiм мен дағдыларды ескере отырып, кәсiби сiңiрген еңбегi негiзiнде жүзеге асырылады. Бiлiм деңгейi мен кәсiби тәжiрибенiң, сондай-ақ директорлардың жеке қасиеттерiнiң үйлесуi директорлар Кеңесiндегi пiкiрлердiң әртүрлiлiгiн және оның жұмысының тиiмдiлiгiн қамтамасыз етедi.

20. Директорлар кеңесiнiң қызметiн бағалау шеңберiнде оның құрамы мен құрылымы өзге мәселелермен қатар ескерiледi, сондай-ақ корпоративтiк басқарудың негiзгi институты ретiнде Директорлар кеңесiн одан әрi әртараптандыру мен дамытуға қол жеткiзу тәсiлдерi талқыланады.

6-тарау. Қорытынды ережелер

21. Осы Саясатты Банктiң барлық қызметкерлерi мен уәкiлеттi алқалы органдары қауымдастықтар еркiндiгiн, ұжымдық келiссөздер жүргiзудi, қызметкерлердiң алуан түрлiлiгi мен инклюзиясын қолдау, iшкi нормативтiк құжаттарды (саясаттар, регламенттер, әдiстемелер, технологиялық схемалар, стандарттар және т.б.) әзiрлеу, ақпарат және коммуникацияның басқа да түрлерiн тарату шеңберiнде өз қызметiн жоспарлау және жүзеге асыру кезiнде ұстануға мiндеттi.

22. Осы Саясат Банктiң ақпараттық ресурстарында қолжетiмдi жария құжат болып табылады.

23. Саясатты Банк Басқармасының қолдаухаты негiзiнде Банктiң директорлар кеңесi бекiтуi тиiс.

24. Осы Саясаттың бiр немесе бiрнеше тармақтары заңнаманың және (немесе) Жарғының өзгеруi салдарынан қолданылмайтын (жарамсыз) болып қалған жағдайда, бұл осы Саясаттың қалған тармақтарын қозғамайды және олар Қазақстан Республикасының заңнамасына және Банктiң Жарғысына қайшы келмейтiн бөлiгiнде қолданылады.