



БЕКІТІЛГЕН

«Ұлттық балаларды оңалту орталығы» КеАК Директорлар кеңесінің шешімімен

2025 жылғы «28» қазандағы

№6 Хаттама

**ОРНЫҚТЫ ДАМУ САЯСАТЫ
«ҰЛТТЫҚ БАЛАЛАРДЫ ОҢАЛТУ ОРТАЛЫҒЫ» КЕАК**

**Астана
2025**

Мазмұны:

1-тарау. Жалпы ережелер.....	3
1.1. Қолданылу аясы.....	3
1.2. Шартты белгілер мен анықтамалар:.....	6
1.3. Қоғамның орнықты даму саласындағы мақсаттары мен міндеттері.....	7
2-тарау. Қоғамның орнықты даму саласындағы қызметінің бағыттары.....	10
2.1. Экономикалық бағыт.....	10
2.2. Экологиялық бағыт.....	10
2.3. Әлеуметтік бағыт.....	11
2.4. Жауапты еңбек практикасы.....	12
2.5. Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл.....	14
3-тарау. Осы Саясатты іске асыру тетіктері.....	17
3.1. Орнықты даму саласындағы тәуекелдерді басқару.....	17
3.2. Орнықты даму саласындағы ақпаратты ашудың ашықтығы мен объективтілігі қағидаты.....	17
3.3. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл.....	18
3.3. Қорытынды ережелер.....	19

1-тарау. Жалпы ережелер

1.1. Қолданылу аясы

1.1.1. «Ұлттық балаларды оңалту орталығы» коммерциялық емес акционерлік қоғамының (бұдан әрі – Қоғам) осы Орнықты даму саласындағы саясаты (бұдан әрі – Саясат) Қазақстан Республикасының Конституциясына, ұлттық заңнамасына, халықаралық стандарттарға, Қоғамның Жарғысына және Корпоративтік басқару кодексіне сәйкес әзірленді.

1.1.2. Нормативтік сілтемелер

Осы Саясат келесі нормативтік құжаттарға сәйкес әзірленді:

- Адам құқықтары мен негізгі бостандықтарын қорғау жөніндегі конвенция (Рим, 1950 ж.; Қазақстан Республикасы 2022 ж. ратификациялаған);
- Бала құқықтары туралы конвенция (Нью-Йорк, 1989 ж.; Қазақстан Республикасы 1994 ж. ратификациялаған);
- Мүгедектігі бар адамдардың құқықтары туралы конвенция (Нью-Йорк, 2006 ж.; Қазақстан Республикасы 2015 ж. ратификациялаған);
- БҰҰ-ның Орнықты даму мақсаттары (2015 ж.; Қазақстан Республикасы 2015 ж. қолдаған);
- БҰҰ Жаһандық келісімі (Нью-Йорк, 2000 ж.);
- Дүниежүзілік денсаулық сақтау ұйымының 2019–2025 жж. арналған XIII жалпы жұмыс бағдарламасы, оның ішінде 3.d.1 Орнықты даму мақсаттары ұстанымына сәйкес (ДДҰ 71-ші Ассамблеясының 2018 ж. қарарына сәйкес, Қазақстан Республикасы қолдаған);
- Халықаралық стандарт ISO 26000:2010 «Әлеуметтік жауапкершілік жөніндегі нұсқаулық»;
- Есептілік қағидаттарының AA1000 стандарты (AA1000APS Accountability Principles Standard, 2008 ж.);
- Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл стандарты AA1000SES (AA1000 Stakeholder Engagement Standard, 2011 ж.);
- GRI стандарттары (Global Reporting Initiative, 2021 ж.);
- Қазақстан Республикасының «Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы» кодексі, 7 шілде 2020 ж. № 360-VI ҚРК (06.07.2025 жылғы жағдай бойынша, өзгерістері және толықтыруларымен);
- Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексі, 27 желтоқсан 1994 ж. № 268-XIII (31.08.2025 жылғы жағдай бойынша, өзгерістері және толықтыруларымен);
- Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі, 23 қараша 2015 ж. № 414-V (25.08.2025 жылғы жағдай бойынша, өзгерістері және толықтыруларымен);
- Қазақстан Республикасының «Мүгедек балаларға әлеуметтік және медициналық-педагогикалық түзету көмегін көрсету туралы» заңы, 11 шілде 2002 ж. № 343-II (01.07.2023 ж. жағдай бойынша, өзгерістері және толықтыруларымен);
- Қазақстан Республикасының «Міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру туралы» Заңы, 16 қараша 2015 ж. № 405-V ҚРЗ (06.07.2025 жылғы жағдай бойынша, өзгерістері және толықтыруларымен);

- Қазақстан Республикасының «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Заңы, 18 қараша 2015 ж. № 410-V ҚРЗ (30.06.2025 ж. енгізілген түзетулермен);
- ҚР Ұлттық экономика министрінің «Мемлекет қатысатын акционерлік қоғамдардағы корпоративтік басқарудың үлгілік кодексін бекіту туралы» 2018 жылғы 5 қазандағы № 21 бұйрығы (Ұлттық әл-ауқат қоры акционерлік қоғамынан басқа);
- ҚР Денсаулық сақтау министрінің «Медициналық оңалту көрсетуді ұйымдастыру стандартын бекіту туралы» 2023 жылғы 7 сәуірдегі №65 бұйрығы (10.04.2023 ж. ҚР Әділет министрлігінде № 32263 тіркелген);
- «Ұлттық балаларды оңалту орталығы» КеАҚ Жарғысы, 2022 ж.;
- «Ұлттық балаларды оңалту орталығы» КеАҚ Корпоративтік басқару кодексі, 2022 ж.;
- «Ұлттық балаларды оңалту орталығы» КеАҚ Іскерлік этика кодексі, 2023 ж.;
- «Ұлттық балаларды оңалту орталығы» КеАҚ-та корпоративтік қақтығыс пен мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу саясаты туралы ереже, 2023 ж.

1.1.2. Осы Саясаттың мақсаты:

Осы Саясаттың мақсаты – Қоғамның орнықты даму саласындағы басқару жүйесін қалыптастыру және іске асыру кезінде басшылыққа алатын негізгі қағидаттарды, нормаларды, ережелерді және әдістерді белгілеу.

1.1.3. Осы Саясаттың негізгі міндеттері:

- Қоғамның орнықты даму саласындағы қызметінің базалық қағидаттары мен бағыттарын айқындау, соның ішінде мүдделі тараптармен тиімді және ашық өзара іс-қимыл жүйесін қалыптастыру.
- Орнықты даму қағидаттарын іске асыру бөлігінде Қоғамның басқару органдары мен барлық қызметкерлерінің рөлін, құзыретін және жауапкершілігін белгілеу.
- Орнықты даму қағидаттарының Қоғамның негізгі бизнес-процестерімен өзара байланысын айқындау.
- Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл жасауда, қызметті жоспарлау мен іске асыруда, ішкі нормативтік актілерді әзірлеуде, ақпаратты таратуда және өзге де коммуникацияларда Қоғамның барлық қызметкерлерінің осы Саясат ережелерін сақтауын қамтамасыз ету.
- Қоғам орнықты даму саласында ішкі нормативтік құжатты әзірлеуді ұйымдастырады және оны бекітуге ұсынады.

1.1.4. Орнықты даму қағидаттары

Қоғам өз қызметінде Корпоративтік басқару кодексінде бекітілген орнықты даму қағидаттарын, сондай-ақ БҰҰ Жаһандық келісімі қағидаттарын басшылыққа алады.

Корпоративтік басқару қағидаттары:

- Орнықты даму – мүдделі тараптардың мүдделерін сақтай отырып, Қоғамның ұзақ мерзімді құнын арттыру.
- Ашықтық – Қоғам қызметі туралы шынайы, уақтылы және толық ақпарат ұсыну.

- Есептілік – Басқарма мүшелері мен құрылымдық бөлімшелердің қабылданатын шешімдер мен олардың салдары үшін жауап беруге дайын болуы.
- Транспаренттік – барлық басқару рәсімдері мен үдерістерінің айқындығы мен ашықтығы.
- Этикалық мінез-құлық – жұмыста жоғары моральдық және кәсіби стандарттарды сақтау.
- Мүдделі тараптардың мүдделерін сақтау – пациенттердің, олардың отбасыларының, серіктестердің, персоналдың және жалпы Қоғамның құқықтары мен қажеттіліктерін ескеру.
- Заңдылық – Қазақстан Республикасының заңнамасына және халықаралық стандарттарға қатаң сәйкестік.
- Адам құқықтарын сақтау – әр баланың, оның отбасының және қызметкердің құқығын құрметтеу және қорғау.
- Сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілік – парақорлық, алаяқтық, билікті теріс пайдаланудың кез келген түрін болдырмау.
- Мүдделер қақтығысына жол бермеу – жеке мүдделер шешім қабылдауға әсер етуі мүмкін жағдайлардың алдын алу.

БҰҰ Жаһандық келісімінің қағидаттары.

Адам құқықтарын қорғау саласында:

- Халықаралық деңгейде жарияланған адам құқықтарын қамтамасыз ету және құрметтеу;
 - Адам құқықтарының бұзылуына қатысы болмауы.
- Еңбек қатынастары саласында:
- Ұжымдық шарттар жасасу құқығын қолдау және тану;
 - Мәжбүрлі және балалар еңбегіне жол бермеу;
 - Еңбек пен жұмыспен қамту саласында кемсітушілікке жол бермеу.

Қоршаған ортаны қорғау саласында:

- Экологиялық мәселелерді шешуде сақтық қағидатын қолдану;
- Экологиялық қауіпсіз технологияларды дамыту және енгізу;
- Медициналық қалдықтарды дұрыс жою және ресурстарды ұтымды пайдалану.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саласында:

- Сыбайлас жемқорлық пен өзге де құқыққа қарсы әрекеттерге нөлдік төзімділік.

1.2. Шартты белгілер мен анықтамалар:

- *ДДҰ* – Дүниежүзілік денсаулық сақтау ұйымы.
- *Лауазымды тұлға* – Қоғамның Директорлар кеңесінің және (немесе) Басқармасының мүшесі.
- *Жалғыз акционер* — Қоғамның жоғарғы органы.

- *Мүдделі тарап (стейкхолдер)* — Қоғам қызметіне ықпал ете алатын немесе оның әсерін сезінетін жеке тұлға, заңды тұлға, адамдар тобы немесе ұйым. Мүдделі тараптарға ішкі топтар (мысалы, қызметкерлер, басшылық, құрылтайшылар) және сыртқы топтар (пациенттер мен олардың отбасылары, серіктес ұйымдар, мемлекеттік органдар, жеткізушілер, донорлар, қоғамдық бірлестіктер және т.б.) жатады. Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл орнықты даму жүйесінің негізгі элементі болып табылады және басқарушылық шешімдерді қабылдау кезінде олардың қажеттіліктері, күтілімдері мен мүдделерін ескеруді көздейді.

- *Мүдделер қақтығысы* — Қоғам қызметкерінің жеке мүдделері мен Қоғам алдындағы міндеттерінің тоғысу жағдайы. Мұндай жағдайда қызметтік міндеттерді орындау қызметкердің жеке мүдделерінің ықпалына түсуі мүмкін.

- *Корпоративтік қақтығыс* — акционерлер мен Қоғам органдарының; директорлар кеңесі мен атқарушы органның; ішкі аудит қызметінің басшысы мен корпоративтік хатшы арасындағы келіспеушіліктер немесе даулар.

- *Корпоративтік хатшы* — Директорлар кеңесіне тағайындалатын және оған есеп беретін, бірақ Директорлар кеңесінің және (немесе) Басқарманың құрамына кірмейтін Қоғам қызметкері. Оның міндеттеріне акционерлердің жалпы жиналысы мен Директорлар кеңесінің отырыстарын дайындау және өткізу, күн тәртібіндегі мәселелер бойынша материалдарды қалыптастыру және ұсыну, сондай-ақ ақпаратқа қолжетімділікті қамтамасыз ету кіреді. Корпоративтік хатшының өкілеттіктері мен қызмет тәртібі Қоғамның ішкі нормативтік актілерімен реттеледі.

- *БҰҰ* – Біріккен Ұлттар Ұйымы.

- *Даму жоспары* – Қоғамның негізгі қызмет бағыттарын, қаржылық-шаруашылық қызметінің көрсеткіштерін және бесжылдық кезеңге арналған негізгі көрсеткіштерін айқындайтын, Директорлар кеңесі бекітетін құжат.

- *Басқарма* — Қоғамның алқалы атқарушы органы.

- *БАҚ* — бұқаралық ақпарат құралдары.

- *Директорлар кеңесі* — Қоғам қызметіне жалпы басшылық пен бақылауды жүзеге асыратын басқару органы.

- *Ішкі аудит қызметі* — Қоғамның қаржылық-шаруашылық қызметіне бақылау жүргізетін, ішкі бақылау, тәуекелдерді басқару, құжаттардың орындалуын бағалау және Қоғам қызметін жетілдіру мақсатында кеңес беруді жүзеге асыратын орган

- *Даму стратегиясы* – Қоғамның миссиясын, көзқарасын, стратегиялық мақсаттары мен міндеттерін және онжылдық кезеңге арналған негізгі қызмет көрсеткіштерін айқындайтын және негіздейтін, Жалғыз акционер бекітетін құжат.

- *Корпоративтік қақтығысты реттеу* — корпоративтік даулардың алдын алуға немесе оларды шешуге бағытталған рәсімдер кешенін жүзеге асыру.

- *Орнықты даму* — Қоғам қызметін басқарудың барлық мүдделі тараптардың мүдделерін ескеруге, ресурстарды ұтымды пайдалануға, адамдардың денсаулығы мен әл-ауқатын қорғауға, сондай-ақ қоршаған ортаға теріс әсерді барынша азайтуға бағытталған жүйелі тәсілі. Орнықты даму келешек ұрпақтың мүмкіндіктеріне зиян келтірмей, қазіргі ұрпақтың қажеттілігін қанағаттандыруды көздейді.

- *ОДМ (SDGs)* – Орнықты даму мақсаттары (ағылш. Sustainable Development Goals, SDGs). Бұл – «Біздің әлемді түрлендіру: 2030 жылға дейінгі орнықты даму саласындағы күн тәртібі» (Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development) резолюциясы шеңберінде БҰҰ-ға мүше мемлекеттерінің барлығы қабылдаған жаһандық күн тәртібі.

Осы Саясатта пайдаланылған шартты белгілер мен анықтамалар Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген ұғымдар мен анықтамаларға сәйкес түсіндіріледі.

1.3. Қоғамның орнықты даму саласындағы мақсаттары мен міндеттері

1.3.1. Корпоративтік басқару кодексіне сәйкес *Қоғамның орнықты дамуы* – бұл Қоғам өзінің қызметінің қоршаған ортаға, экономикаға, қоғамға әсерін басқарып, мүдделі тараптардың мүдделерін сақтай отырып шешімдер қабылдайтын даму үлгісі. Орныты даму қазіргі ұрпақтың қажеттілігін қанағаттандыруға тиіс, бірақ болашақ ұрпақты өз қажеттілігін қанағаттандыру мүмкіндігінен айырмауы керек.

1.3.2. Қоғам өз стратегиялық экономикалық, экологиялық және әлеуметтік мақсаттарының өзара келісімділігін қамтамасыз етеді. Бұл мақсаттар ұзақ мерзімді перспективада орнықты дамуға қол жеткізуге бағытталған. Оларды іске асыру кешенді тәсілді көздейді, ол Қоғамның тиімді қызметін, көрсетілетін қызметтердің сапасын арттыруды, ресурстарды ұтымды пайдалануды және мүдделі тараптардың сенімін нығайтуды қамтамасыз етеді.

1.3.3. Корпоративтік басқару кодексіне сәйкес Қоғамның орнықты дамуы бір-бірімен өзара байланысты үш *бағытты* қамтиды: экономикалық, экологиялық және әлеуметтік (1-кесте).

1-кесте. Орнықты даму аспектілерінің санаттарға жіктелуі

Санаты	Аспекттері
Экономикалық	Экономикалық нәтижелілік; нарықтардағы қатысу; жанама экономикалық әсерлер; сатып алу практикасы
Экологиялық	Материалдар; энергия; су; биоәртүрлілік; шығарындылар; төгінділер мен қалдықтар; өнімдер мен қызметтер; талаптарға сәйкестік; көлік; жалпы ақпарат; жеткізушілердің экологиялық бағасы; экологиялық мәселелер бойынша шағым беру тетіктері.
Әлеуметтік	Еңбек қатынастары практикасы және лайықты еңбек, соның ішінде жеткізушілерге қатысты; еңбек қатынастарына байланысты шағымдарды қабылдау және карау тетіктері. Адам құқықтары; жауапты инвестициялар; кемсітуге жол бермеу; қауымдасу бостандығын қамтамасыз ету және ұжымдық келіссөздер жүргізу құқығы; бала еңбегінің және мәжбүрлі еңбектің барлық түрлерін болдырмау.

	<p>Қоғам жергілікті қауымдастықтарды қолдауға, сыбайлас жемқорлыққа қарсы күреске, мемлекеттік саясат пен нормаларды сақтауға, бәсекелестікке кедергі келтірмеуге және өзінің әрі жеткізушілерінің қызметінің белгіленген талаптарға сәйкестігін қамтамасыз етуге назар аударады. Қоғам жеткізушілердің қоғамға ықтимал және нақты әсерін бағалайды және осындай ықпалға байланысты шағымдар беру мен қараудың тиімді тетіктерін ұсынады.</p>
	<p>Өнімдер мен қызметтер үшін жауапкершілік саласында Қоғам қызмет алушылардың денсаулығы мен қауіпсіздігіне басымдық береді, тиісті ақпарат беру, өнімдер мен қызметтердің таңбалануын қамтамасыз етеді, маркетингтік коммуникациялардағы этикалық стандарттарды сақтайды, қызмет алушылардың жеке өмірінің құпиялығын қорғайды, сондай-ақ қолданыстағы заңнамалық және нормативтік талаптарға толық сәйкестікті қамтамасыз етеді.</p>

1.3.4. Қоғамның орнықты дамуының үш негізгі бағыты бойынша мақсаттары мен міндеттері төмендегі БҰҰ ОДМ негізінде қалыптастырылды:

- Мақсат 3: Жақсы денсаулық және әл-ауқат;
- Мақсат 4: Сапалы білім беру;
- Мақсат 5: Гендерлік теңдік;
- Мақсат 6: Таза су және санитария;
- Мақсат 8: Лайықты жұмыс және экономикалық өсу;
- Мақсат 10: Теңсіздікті қысқарту;
- Мақсат 12: Жауапты тұтыну және өндіріс;
- Мақсат 17: Орнықты даму үшін серіктестік.



Handwritten signature or mark.

2-тарау. Қоғамның орнықты даму саласындағы қызметінің бағыттары

2.1. Экономикалық бағыт

2.1.1. *Экономикалық құрамдас бөлік* Қоғамның қаржылық тұрақтылығын қамтамасыз етуге, ресурстарды тиімді басқаруға және операциялық процестердің нәтижелілігін арттыруға бағытталған. Қоғам инвестицияларды тартуға, заманауи оңалту технологияларын енгізуге және инфрақұрылымды жаңғыртуға ұмтылады, бұл медициналық, білім беру және ілеспе қызметтердің сапасын арттыруға ықпал етеді.

2.1.2. *Мақсаттар:*

- Қаржылық, материалдық-техникалық және ақпараттық ресурстарды тиімді пайдалану (ОДМ 12).

- Бюджеттік, гранттық және бюджеттен тыс қаражатты пайдаланудың тиімділігін арттыру (ОДМ 12).

- Өнімділікті арттыру үшін ішкі процестерді оңтайландыру (ОДМ 8, ОДМ 12).

- Инфрақұрылымды және қызметтерді дамыту үшін инвестициялар мен қосымша қаржыландыру көздерін тарту (ОДМ 8, ОДМ 17).

2.1.3. *Міндеттер:*

- Қаржылық жоспарлау мен бақылаудың тиімділігін арттыруға арналған бағдарламаларды әзірлеу және енгізу (ОДМ 8).

- Цифрлық сервистер мен процестерді автоматтандыруды дамыту (ОДМ 8).

- Медициналық жабдықтар мен инфрақұрылымды жаңарту (ОДМ 3, ОДМ 12).

- Бюджеттің пайдаланылуын ашықтық және есептілік қағидаттарына сәйкес жоспарлау және бақылау (ОДМ 8).

- Мемлекеттік органдармен, үкіметтік емес ұйымдармен және бизнес құрылымдарымен серіктестік жобаларын бастау және дамыту (ОДМ 17).

- Қаржылық менеджмент және жобаларды басқару саласында қызметкерлердің біліктілігін арттыру (ОДМ 4, ОДМ 8).

- Экономикалық қызметтің тиімділігін жүйелі түрде мониторингтеу және бағалау (ОДМ 8).

2.2. Экологиялық бағыт

2.2.1. *Экологиялық құрамдас бөлік* қоршаған ортаға теріс әсерді азайтуға және табиғи ресурстарды ұтымды пайдалануға бағытталған. Қызметкерлердің, пациенттердің және олардың отбасыларының экологиялық мәдениетін қалыптастыруға ерекше назар аударылады.

2.2.2. Қоғам қызметкерлері өз әрекеттерінің қоршаған ортаға әсерін бағалап, оны азайтуға ұмтылуы тиіс. Бұл энергияны үнемдеуде, материалдарды ұтымды пайдалануда және артық қағаз құжат айналымынан бас тартуда көрініс табады.

- 2.2.3. Қоғам экологиялық жауапкершілік қағидаттарын ұстанады: энергия үнемдеу технологияларын енгізу, қалдықсыз процестерді дамыту, ресурстарды қайта пайдалану, сондай-ақ медициналық және тұрмыстық қалдықтарды дұрыс кәдеге жарату. Бұл аспектілер инвестициялық жобаларды әзірлеу кезінде, келісімшарттар жасасқанда және серіктестер мен жеткізушілермен шарттық қатынастар қалыптастырғанда ескеріледі.
- 2.2.4. Мақсаттар:
- Ұйым қызметінің экологиялық ізін барынша азайту (ОДМ 12).
 - Экологиялық қауіпсіз жұмыс практикасын дамыту (ОДМ 3, ОДМ 12).
- 2.2.5. Міндеттер:
- Энергия мен суды тұтынуды оңтайландыру (ОДМ 6).
 - Қалдықтардың түзілуін қысқарту (ОДМ 12).
 - Медициналық қалдықтарды талаптарға сай және қауіпсіз кәдеге жарату (ОДМ 12, ОДМ 17).

2.3. Әлеуметтік бағыт

- 2.3.1. *Әлеуметтік құрамдас бөлік* әлеуметтік жауапкершілік қағидаттарына негізделеді және пациенттерге, қызметкерлерге және келушілерге қауіпсіз әрі жайлы жағдайлар жасауды; барлық қатысушылардың құқықтары мен мүдделерін құрметтеуді; персоналдың кәсіби құзыреттерін дамытуды; білім беру және қайырымдылық бастамаларын қолдауды; денсаулығында шектеуі бар балалардың өмір сапасын арттыруға бағытталған бағдарламаларды іске асыруды, сондай-ақ инклюзивті қоғамды дамытуды қамтиды.
- 2.3.2. Қоғам өз қызметінде қоғаммен және бұқаралық ақпарат құралдарымен өзара іс-қимылда этика мен ашықтықтың жоғары стандарттарын ұстанады. Таратылатын ақпарат толық, сенімді және ашық болуы тиіс. Лауазымды тұлғалардың немесе қызметкерлердің әдейі ақпаратты жасыруы, бұрмалауы немесе жалған мәлімет таратуы сенім деңгейін төмендетеді. Ал керісінше, адал әрі жауапты коммуникация Қоғамның беделі мен әлеуметтік капиталын нығайтады.
- 2.3.3. Қоғамның Іскерлік этика кодексіне сәйкес, лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер қоғаммен байланыста кәсіби мәдениеттің және этиканың жоғары деңгейін көрсетуге, тек расталған әрі шынайы ақпаратты таратуға міндетті. Фактілерді бұрмалау немесе құпия ақпаратты жария етуге жол берілмейді, өйткені бұл Қоғамға деген сенімді әлсіретеді.
- 2.3.4. *Мақсаттар:*
- Ортақ жобаларды іске асыру үшін мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл желісін кеңейту (ОДМ 17).
 - Ұйым қызметіне қоғамдық сенімді арттыру (ОДМ 17).
 - Халықтың барлық санаттары үшін қызметтерге тең қолжетімділікті қамтамасыз ету (ОДМ 3, ОДМ 10).
 - Халықтың аурулардың алдын алу және оңалту мүмкіндіктері туралы хабардарлығын арттыру (ОДМ 3, ОДМ 4).
- 2.3.5. Міндеттер:

- Білім беру, медициналық және қоғамдық ұйымдармен ынтымақтастық туралы келісімдер жасасу (ОДМ 4, ОДМ17).
- Ұлттық және халықаралық бағдарламаларға, гранттарға қатысу (ОДМ 17).
- Қоғамдастықты Орталық жобаларына тарту үшін іс-шаралар ұйымдастыру (ОДМ 17).
- Осал топтарға арналған бағдарламаларды әзірлеу және іске асыру (ОДМ 5, ОДМ 10).
- Ақпараттық-ағартушылық кампаниялар жүргізу (ОДМ 3, ОДМ 4).
- Инклюзия қағидаттарын ұйымның барлық процестеріне енгізу (ОДМ 5, ОДМ 8, ОДМ 10).

2.4. Жауапты еңбек практикасы

2.4.1. *Қоғамның персоналы* – бұл негізгі ресурс, олардың кәсібилігіне, құзыреттілігіне және қауіпсіздік қағидаттарын сақтауына көрсетілетін медициналық, оңалту, білім беру және қосымша қызметтердің сапасы тікелей байланысты. Еңбек жағдайын және қызметкерлердің әл-ауқатын қамтамасыз ету – қауіпсіз, жайлы және қолайлы жұмыс ортасын құруды, қызметкерлердің денсаулығын сақтауды және олардың ынтымақын қолдауды қамтиды.

2.4.2. Жауапты еңбек практикасына қатысты Саясаттың мақсаттары мен міндеттері төмендегі БҰҰ ОДМ-ға негізделген::

- ОДМ 3: Жақсы денсаулық және әл-ауқат;
- ОДМ 4: Сапалы білім беру;
- ОДМ 5: Гендерлік теңдік;
- ОДМ 8: Лайықты жұмыс және экономикалық өсу;
- ОДМ 10: Теңсіздікті қысқарту.

2.4.3. *Мақсаттар:*

- Қызметкерлердің кәсіби өсуіне жағдай жасау.
- Қауіпсіз және жайлы еңбек ортасын қамтамасыз ету.

2.4.4. *Міндеттер:*

- Қызметкерлер үшін тұрақты оқыту және біліктілікті арттыруды ұйымдастыру.
- Еңбек қорғау және кәсіби аурулардың алдын алу бағдарламаларын енгізу.
- Корпоративтік мәдениетті және материалдық емес ынталандыру жүйесін дамыту.

2.4.5. Қоғам еңбек қатынастарын Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында белгіленген келесі қағидаттар негізінде құрады:

- еңбек саласында адам мен азамат құқықтарын шектеуге жол бермеу;
- еңбек бостандығы;

- еңбек саласында кемсітушілікке, мәжбүрлі еңбекке және бала еңбегінің ен нашар түрлеріне тыйым салу;
 - еңбек қауіпсіздігі мен гигиенасы талаптарына сәйкес келетін еңбек жағдайына құқықты қамтамасыз ету;
 - қызметкердің өмірі мен денсаулығына басымдық беру;
 - ең төменгі жалақыдан төмен емес еңбекақыға құқығын қамтамасыз ету;
 - демалысқа құқығын қамтамасыз ету;
 - қызметкерлердің құқықтары мен мүмкіндіктерінің теңдігі;
 - қызметкерлер мен жұмыс берушілердің өз құқықтары мен мүдделерін қорғау үшін бірігу құқығын қамтамасыз ету;
 - әлеуметтік әріптестікті нығайту мен дамытуға мемлекеттің жәрдемдесуі;
 - еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау мәселелерін мемлекеттік реттеу
- 2.4.6. Қоғам тең мүмкіндіктер қағидатын ұстанады және жұмысқа қабылдау, еңбекақы төлеу, оқыту мен дамытуға қолжетімділік, лауазымдық өсу және еңбек қатынастарын тоқтату кезінде жынысына, жасына, нәсіліне, тіліне, дініне, саяси немесе өзге де көзқарастарына, азаматтығына, ұлттық немесе әлеуметтік тегіне, денсаулық жағдайына немесе шектеулі мүмкіндіктеріне қарамастан кез келген кемсітушіліктің кез келген түрін болдырмайды.
- 2.4.7. Қызметкерлерді іріктеуге жауапты құрылымдық бөлімшелер заманауи әрі ашық іріктеу рәсімдерін қолданады, оның ішінде мамандандырылған кадрлық платформаларды және бейіндік білім беру ұйымдарымен ынтымақтастықты пайдаланады. Бұл Қоғам құндылықтарын бөлісетін білікті мамандарды тартуға мүмкіндік береді.
- 2.4.8. Қоғам қызметкерлердің кәсіби қызмет сапасын арттыру, заманауи оңалту технологияларын енгізу және үздік халықаралық тәжірибені қолдану мақсатында персоналды жүйелі түрде оқыту мен дамыту жұмыстарын ұйымдастырады.
- 2.4.9. Қоғам еңбек заңнамасының талаптарын ескере отырып, қызметкерлердің денсаулығын қорғауды, еңбек қауіпсіздігін және эргономикалық жағдайларды қамтамасыз ете отырып, еңбекті ұйымдастырады.
- 2.4.10. Еңбек қауіпсіздігіне қатысты барлық оқиғалар мен жағдайлар міндетті түрде тіркеледі, тергеледі және олардың қайталануын болдырмау мен тәуекелдерді азайту мақсатында талданады.
- 2.4.11. Қоғам еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша қызметкерлерді тұрақты оқытуды, біліктілікті арттыруды, сондай-ақ төтенше жағдайларда іс-әрекетке арналған практикалық жаттығулар өткізуді қамтамасыз етеді.

2.5. Мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл

- 2.5.1. Қоғам мүдделі тараптармен өзара іс-қимылды өзінің орнықты дамуының және қызметінің тиімділігін арттырудың негізгі элементі ретінде қарастырады. Ынтымақтастық серіктестікке, ашықтыққа және барлық қатысушылардың мүдделерін құрметтеуге негізделеді.
- 2.5.2. Қоғам мүдделі тараптарды айқындау және олармен өзара іс-қимылды жүзеге асыруда халықаралық стандарттарды қолданады (АА 1000 Стандарт, АА

2011 Стандарт, ISO 26000, GRI стандарттары). Қоғам мүдделі тараптармен диалог орнатуға және ұзақ мерзімді ынтымақтастықты дамытуға бағытталған шаралар қабылдайды.

- 2.5.3. Мүдделі тараптар Қоғам қызметіне оң да, теріс те әсер етуі мүмкін, атап айтқанда, Қоғам құнының өсуіне, тұрақты дамуына, беделіне және имиджіне ықпал етіп, тәуекелдерді туындатуы немесе азайтуы ықтимал.
- 2.5.4. Қоғам тәуекелдерді ескере отырып және тәуелділікті (тікелей немесе жанама), міндеттемелерді, жағдайды (тәуекел аймақтарына ерекше назар аудара отырып), ықпалды, түрлі көзқарастарды ескере отырып, мүдделі тараптар картасын жасайды және оларды саралайды.
- 2.5.5. Барлық мүдделі тараптар шартты түрде үш топқа бөлінеді (2-кесте).
- 2.5.6. 2-кесте. Мүдделі тараптар топтарының жіктелуі

№	Атауы	Негізгі мүдделі тараптар
1	Ішкі топ	Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрлігі, Директорлар кеңесі, Басқарма мүшелері және Қоғам қызметкерлері
2	Тікелей өзара іс-қимыл тобы	Пациенттер (Орталықта оналту курсынан өтетін немесе басқа қызмет алатын балалар), күтушілер (ата-аналар немесе заңды өкілдер), денсаулық сақтау, білім беру және әлеуметтік қорғау салаларындағы мемлекеттік және жергілікті атқарушы органдар, серіктес медициналық және білім беру ұйымдары, жабдықтар мен шығын материалдарының жеткізушілері, қайырымдылық қорлары, донорлар және демеушілер
3	Жанама өзара іс-қимыл тобы	ҚР халқы, кәсіби қауымдастықтар, қоғамдық бірлестіктер, еріктілер ұйымдары, БАҚ, халықаралық және үкіметтік емес ұйымдар

2.5.7. Қоғам өзара іс-қимылдың әртүрлі нысандарын қолданады, оның ішінде: бірлескен жобалар мен бағдарламалар, ынтымақтастық туралы келісімдер, тұрақты консультациялар, ақпарат және есептілік алмасу, бейіндік іс-шараларға қатысу, күтушілермен және серіктестермен кездесулер өткізу, ақпараттық кампаниялар және ағартушылық бастамалар.

2.5.8. Өзаара іс-қимылдың негізгі бағыттары мыналарды қамтиды:

- заманауи халықаралық медициналық және педагогикалық тәжірибелерді дамыту және енгізу;
- көрсетілетін қызметтердің сапасын, қауіпсіздігін және қолжетімділігін қамтамасыз ету;

- пациенттердің және күтушілердің Орталықтағы жағдайын жақсарту;
- әлеуметтік және инфрақұрылымдық жобаларды іске асыру үшін қосымша ресурстар тарту;
- ерекше қажеттіліктері бар балаларға ерте көмек көрсету және оңалтудың маңызы туралы қоғамды хабардар етуді арттыру;
- қоғамда инклюзивті ортаны қалыптастыруға жәрдемдесу.

2.5.9. Орнықты даму саясаты аясында Қоғам мүдделі тараптармен ұзақ мерзімді және өзара тиімді ынтымақтастыққа ұмтылады. Төменде мемлекеттік бақылаудағы акционерлік қоғамдардағы корпоративтік басқарудың үлгілік кодексіне сәйкес ықтимал мүдделі тараптардың түрлері, олардың ықтимал үлесі, сондай-ақ күтілімдері мен мүдделері көрсетілген (3-кесте).

2.5.10. 3-кесте. Мүдделі тараптарды айқындау және өзара іс-қимылдың халықаралық стандарттары

Мүдделі тараптар	Үлес, ықпал	Күтетін нәтиже, мүдде
Инвесторлар, соның ішінде акционерлер, екінші деңгейлі банктер	Қаржылық ресурстар (меншік капиталы, қарыз қаражаттары)	Инвестициялардың тиімділігі, дивидендтердің, негізгі қарыздың және сыйақының уақтылы төленуі
Қызметкерлер, лауазымды тұлғалар	Адам ресурстары, адалдық	Жоғары жалақы, жақсы еңбек жағдайы, кәсіби даму
Кәсіподақтар	Әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз етуге, еңбек қатынастарын реттеуге және дауларды шешуге жәрдемдесу	Қызметкерлердің құқықтарын сақтау, жақсы еңбек жағдайы
Клиенттер	Ұйымның өнімдері мен қызметтерін сатып алу арқылы қаржылық ресурстар	Сапалы, қауіпсіз тауарлар мен қызметтерді қолжетімді бағамен алу
Жеткізушілер	Құндылық жасау үшін ресурстар (тауарлар, жұмыстар және қызметтер) жеткізу	Тұрақты өткізу нарығы, төлем қабілеті бар тұрақты сатып алушы

Жергілікті қауымдастықтар, қызмет асырылатын халқы, ұйымдар	Қызмет жүзеге асырылатын аймақ қоғамдық	Қызмет жүзеге асырылатын жерлерде жергілікті органдарының мен қолдауы; оң ынтымақтастық	Жаңа жұмыс орындарын құру, өңірді дамыту
Үкімет, мемлекеттік органдар, Парламент		Мемлекеттік реттеу	Салықтар, әлеуметтік міндеттерді шешу

2.5.11. Қоғам мүдделі тараптармен жасалған шарттардың талаптарын тиісінше сақтайды және оларға қатысты өз міндеттемелерін орындайды.

3-тарау. Осы Саясатты іске асыру тетіктері

3.1. Орнықты даму саласындағы тәуекелдерді басқару

3.1.1. Қоғам мердігерлік, серіктестік немесе жеткізуші ұйымдардың қызметімен байланысты, Қоғамның экономикалық, экологиялық немесе әлеуметтік қызметіне теріс әсер етуі мүмкін тәуекелдерді анықтаған жағдайда, мұндай әсердің алдын алу, азайту немесе жоюға бағытталған шаралар қабылдайды.

3.1.2. Қоғам қызметкерлері жыл сайын, сондай-ақ жұмысқа қабылдану кезінде тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесімен танысу үшін оқудан/кіріспе нұсқамадан өтеді. Мұндай оқыту нәтижелері бойынша білімді тексеру (тестілеу) жүргізіледі.

3.1.3. Қоғамның әрбір қызметкері шешім қабылдау кезінде тәуекелдерді тиісінше қарастыруды қамтамасыз етеді. Қоғам Басқармасы тиісті біліктілік пен тәжірибесі бар қызметкерлер тарапынан тәуекелдерді басқару рәсімдерінің енгізілуін қамтамасыз етеді.

3.1.4. Қоғамда бар тәуекелдерді толық әрі айқын түсіну мақсатында жыл сайын тәуекелдерді сәйкестендіру және бағалау жүргізіледі, олар тәуекелдер тізілімінде, тәуекелдер картасында, тәуекелдерге ден қою жөніндегі іс-шаралар жоспарында (үдерістерді жетілдіру, минимизациялау стратегиялары) көрсетіледі және Директорлар кеңесі бекітеді.

3.1.5. Егер мердігерлік немесе серіктес ұйымның орнықты даму қағидаттары мен стандарттарын сақтамағаны анықталса, Қоғам мұндай ұйыммен ынтымақтастықтың маңыздылығын ескереді, тиісті ден қою шараларын қабылдайды және қажет болған жағдайда жеткізушіні немесе серіктесті ауыстыру мүмкіндігін қарастырады.

3.1.6. Қоғам стратегиялық, қаржылық, операциялық, құқықтық тәуекелдерді қоса алғанда, негізгі тәуекелдерге тұрақты мониторинг жүргізеді.

3.2. Орнықты даму саласындағы ақпаратты ашудың ашықтығы мен объективтілік қағидаты

3.2.1. Мүдделі тараптардың мүдделерін сақтау мақсатында Қоғам Қазақстан Республикасының заңнамасында және Қоғамның ішкі құжаттарында көзделген, сондай-ақ қызметіне қатысты ақпаратты, оның ішінде қаржылық жағдайы, қызмет нәтижелері, меншік және басқару құрылымы туралы ақпаратты уақтылы және дәйекті түрде ашып көрсетеді.

3.2.2. Қоғамның орнықты даму жөніндегі есебін Директорлар кеңесі бекітеді және мүдделі тараптарға ресми интернет-ресурсында орналастыру және/немесе сұрату бойынша баспа түрінде ұсыну арқылы жеткізіледі.

3.2.3. Интернет-ресурста орнықты даму саясаты қазақ, орыс және ағылшын тілдерінде ұсынылады. Ақпараттың толықтығы мен өзектілігін қамтамасыз ету үшін орнықты даму мәселелері бойынша материалдардың уақтылы жаңартылып отыруына мен дұрыстығына жауап беретін уәкілетті тұлғалар (құрылымдық бөлімшелер) бекітіледі.

3.2.4. Қоғам орнықты даму туралы ақпаратты дербес есеп түрінде немесе мекеме қызметінің жылдық есебінің құрамында ұсынуына болады.

3.3. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл

3.3.1. Қоғам сыбайлас жемқорлық көріністерімен байланысты тәуекелдерді дәйекті түрде айқындайды және барынша азайтады, бұзушылықтардың алдын алуға, оларды анықтауға және жоюға бағытталған ішкі саясаттар мен рәсімдерді әзірлеуді, енгізуді және қолдауды қамтамасыз етеді.

3.3.2. Қоғам корпоративтік қақтығыстардың алдын алуға және адалдық және Жалғыз акционермен ашық өзара іс-қимыл қағидаттарына сүйене отырып, оларды Қазақстан Республикасының заңнамасына және ішкі құжаттарға сәйкес шешуге ұмтылады.

3.3.3. Қоғамның барлық құрылымдық бөлімшелерінің басшылары адалдық пен ашық мінез-құлық үлгісін көрсетеді, сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясат қағидаттарына адалдығын білдіреді, сондай-ақ олардың орындалуына басшылықты, ынталандыруды және бақылауды жүзеге асырады.

3.3.4. Қоғам қызметкерлердің, серіктестердің және контрагенттердің этика, адал қызметті жүзеге асыру және сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің алдын алу мәселелері бойынша хабардар болу деңгейін жүйелі түрде арттырып отырады.

3.3.5. Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері Қоғамдағы корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын айқындау және реттеу саясаты туралы ережеге сәйкес:

- заңнаманы және ішкі регламенттерді сақтауға;
- қақтығыс туындатуы мүмкін іс-әрекеттерден және шешімдерден аулақ болуға;
- уәкілетті органның бекітуінсіз ірі немесе аффилиирленген мәмілелер жасамауға;
- ақпаратты белгіленген тәртіппен ашуға және есептіліктің дұрыстығын қамтамасыз етуге;
- ішкі ақпаратты жеке мақсатта пайдалануға жол бермеуге;
- БАҚ-та және басқа дереккөздерде теріс мәліметтер пайда болған жағдайда жедел әрекет етуге;
- тәуекелдерді айқындауға және ішкі бақылау жүйесін жетілдіруге қатысуға;
- іскерлік этиканы сақтауға;
- қақтығыс туындатуы мүмкін мәселелер бойынша акционерге деректерді уақтылы ұсынуға міндетті.

3.3.6. Қызметкерлерді сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саласында оқыту Қоғам қызметінің ерекшеліктерін ескере отырып, тұрақты негізде өткізіледі.

3.3.7. Қоғамда қызметкерлердің, серіктестердің, сондай-ақ жеке және заңды тұлғалардың Қоғамның немесе оның өкілдерінің қызметіне байланысты сыбайлас жемқорлық бұзушылықтары туралы хабарлауына мүмкіндік беретін қолжетімді және құпия кері байланыс арналары жұмыс істейді.

3.3.8. Қоғамның әрбір қызметкері мен лауазымды тұлғасы ашық, уақтылы, объективті және мүдделер қақтығысын болдырмайтын шешім қабылдауға жеке жауапты болады.

3.3. Қорытынды ережелер

3.3.1. Осы Саясат оны бекіткен сәттен бастап күшіне енеді және Қоғамның барлық құрылымдық бөлімшелері үшін орындауға міндетті болып табылады.

3.3.2. Қоғам орнықты даму қағидаттарын өзінің барлық қызметіне дәйекті түрде енгізуге ұмтылады, оған медициналық көмек көрсету, білім беру бағдарламалары, пациенттермен және серіктестермен өзара іс-қимыл, сондай-ақ ресурстарды ішкі басқару кіреді.

3.3.3. Қоғамның орнықты даму жөніндегі ақпаратты ашу және есептілік тәсілдері халықаралық ұсынымдар мен стандарттарға негізделеді, оған қоса мүмкін болған жағдайда Қоғам қызметінің ерекшелігіне бейімделген JSI (Joint Commission International, USA) Халықаралық комиссиясы стандарттарының қағидаттары мен индикаторларын қамтиды.