



ӘЛЕУМЕТТІК ЖАУАПКЕРШІЛІК



БАНК ӨЗ ҚЫЗМЕТІНІҢ ЭКОНОМИКАЛЫҚ,

әлеуметтік және экологиялық салдары үшін өзінің жауапкершілігін сезінеді, сондай-ақ қоғамның тұрақты дамуына жәрдемдесу жөніндегі іс-шаралар кешенін жүзеге асыру қажеттілігін мойындайды және мүдделі тараптардың кең ауқымы алдында әлеуметтік жауапты мінез-құлық бойынша ерікті міндеттемелер қабылдайды.

Банк «Қазақстан Республикасындағы тұрғын үй құрылысы жинақтары туралы» және «Қазақстан Республикасындағы банктер және банк қызметі туралы» Қазақстан Республикасының заңдарына және Банктің Жарғысына сәйкес жүзеге асырылатын

қызмет шеңберінде қоршаған ортаны қорғау және өзі көрсететін қызметтердің әлеуметтік ықпалы саласында озық халықаралық тәжірибелерді қолдануға ұмтылады.

ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ

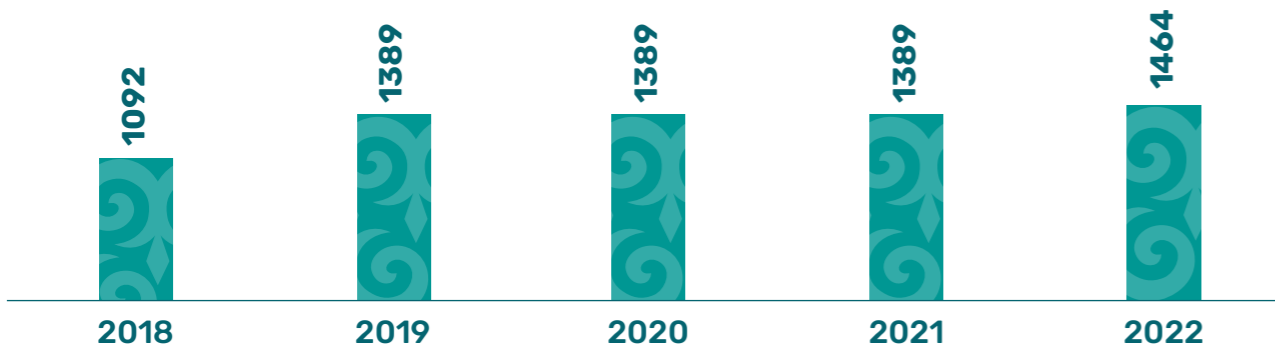
Банктің басым міндеттерінің бірі стратегиялық мақсаттарға қол жеткізуге және Банк алдында тұрған міндеттерді шешуге бағытталған Банктің біліктілік талаптарына жауап беретін қызметкерлер штатын

қалыптастыру және қолдау. Еңбек қатынастары Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес Банктің еңбек қатынастары және ішкі еңбек тәртібі қағидаларымен реттеледі.

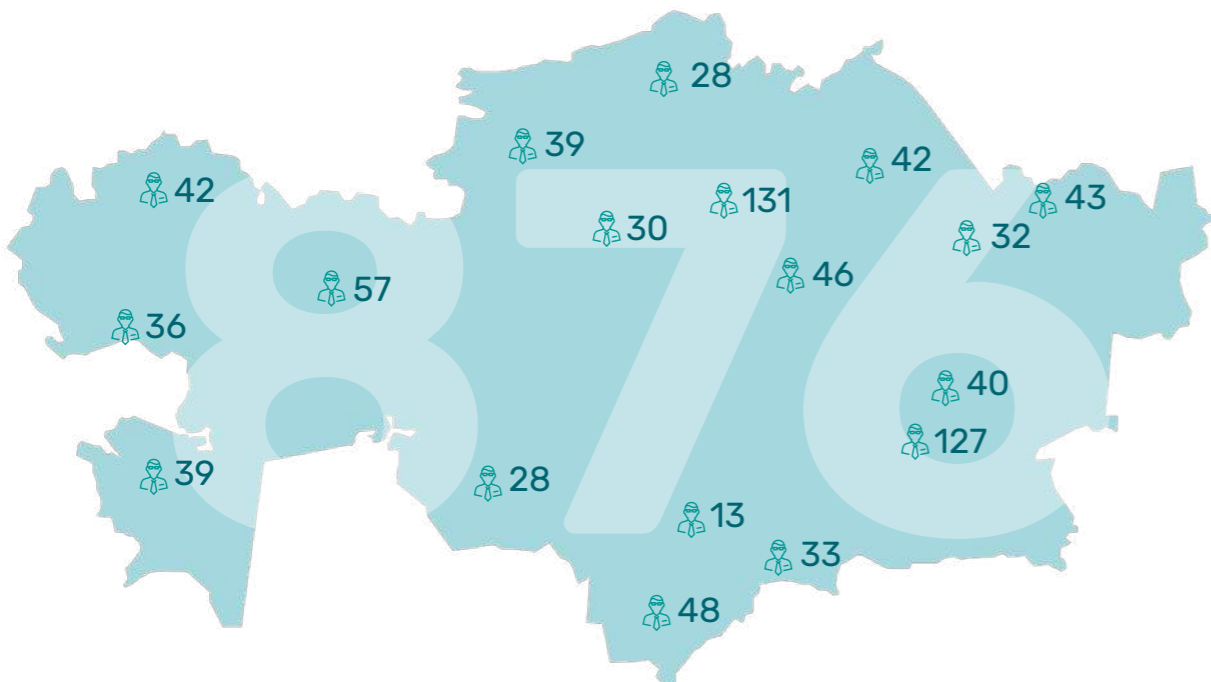
ПЕРСОНАЛДЫҢ ҚҰРАМЫ МЕН ҚҰРЫЛЫМЫ

01.01.2023 жылғы жағдай бойынша Банктің ішкі ұйымдық құрылымы Орталық аппараттың 27 дербес бөлімшесінен, 16 облыстық және 2 қалалық филиалдан, 20 қызмет көрсету орталығынан және 3 қызмет көрсету нүктесінен тұрды.

ПЕРСОНАЛДЫҢ ШТАТТЫҚ САНЫ, АДАМ



01.01.2023 жылғы жағдай бойынша Банк қызметкерлерінің штаттық саны 1 464 адамды құрады. Оның 588 Орталық аппарат қызметкерлері, 876 барлық өңірлердегі Банк филиалдарының қызметкерлері.



АЙМАҚТАР БОЙЫНША БАНКТИҢ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР САНЫН БӨЛУ

№	Өңір	Штат, бірл.
1	Ақмола облыстық филиал	30
2	Ақтөбе облыстық филиал	57
3	Алматы қ. Банк филиалы	127
4	Алматы облыстық филиал	40
5	Атырау облыстық филиал	36
6	Шығыс Қазақстан облыстық филиал	43
7	Жамбыл облыстық филиал	33
8	Батыс Қазақстан облыстық филиал	42
9	Қарағанды облыстық филиал	46
10	Қостанай облыстық филиал	39
11	Қызылорда филиалы	28
12	Маңғыстау облыстық филиал	39
13	Павлодар облыстық филиал	42
14	Солтүстік Қазақстан облыстық филиал	28
15	Абай облыстық филиал	32
16	Орталық филиал	131
17	Шымкент қ. Банк филиалы	48
18	Түркістан облыстық филиал	13
19	Екі жаңа филиал ашуға арналған резерв	24
Барлығы		876

01.01.2023 жылғы жағдай бойынша Банк қызметкерлерінің нақты саны 1 408 адам. Оның 567 Орталық аппарат қызметкерлері, 841 барлық өңірлердегі Банк филиалдарының қызметкерлері. 2022 жылы жұмысқа қабылданған қызметкерлер саны 265 адамды құрады. Қызметкерлердің орташа жасы – 37 жас.

Сондай-ақ банктің әртүрлі құрылымдық бөлімшелерінде штаттан тыс қызметкерлер жұмыс істейтіні байқалды. Штаттан тыс қызметкерлердің жалпы саны 01.01.2023 жылғы жағдай бойынша 148 адамды құрады (2021 жылы – 133 адам).

Банктің штаттық және штаттан тыс қызметкерлерінің, консультант-агенттерінің қатарында 48 мүмкіндігі шектеулі қызметкер жұмыс істейді, олардың 37-сі әйелдер, 11-і ер адамдар.

Банкте жұмыс беруші мен қызметкерлер арасында ұжымдық шарт жасады. Ұжымдық шарт Қазақстан Республикасы заңнамасының нормаларын сақтау, тараптар өкілдерінің өкілеттіктері, оның мазмұнын құрайтын мәселелерді таңдау, талқылау және шешу еркіндігі, қабылданған міндеттемелерді қамтамасыз ету шындығы негізінде ерікті түрде жасалды. Ұжымдық шарт банктің штаттан тыс қызметкерлерімен жасалмайды. Штаттан тыс қызметкерлер Банкта мердігерлерді/ қызметкерлердің көмекшілерін таңдау және ақылы қызметтерді көрсетуге шарттар жасасу тәртібі туралы нұсқаулыққа сәйкес қабылданады және қызметін де осы нұсқаулыққа сәйкес атқарады.

2022 ЖЫЛЫ ЖЫНЫСЫ МЕН ЖАС ТОПТАРЫ БОЙынША ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР САНЫНЫҢ ҚҰРЫЛЫМЫ

Көрсеткіш	Барлығы, адам	Үлесі, %	Басшылық лауазымдар	Басшылық лауазымдардағы үлесі, %	
Жынысы	Ерлер	562	42%	4	57
	Әйелдер	846	63%	3	43
Жас мөлшерінің топтары	30 жасқа дейін	305	23%	0	0
	30 жастан 50 жасқа дейін	998	74%	7	100
	50 жастан үлкен	105	8%	0	0

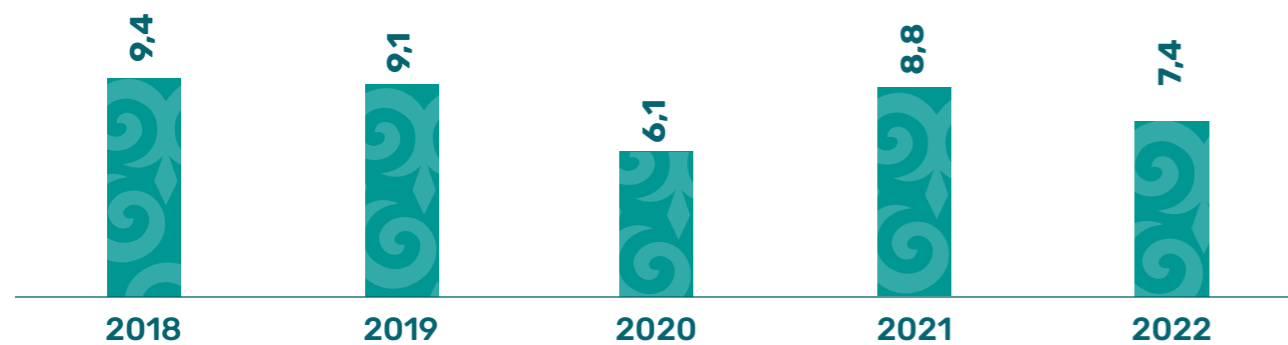
2022 ЖЫЛЫ ЖҰМЫСҚА ҚАБЫЛДАНҒАН ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР, АДАМ



Банктің бос лауазымдарына конкурстық іріктеу рәсімі бірнеше кезеңнен тұрады, оның ішінде: кадрларға қажеттілікті айқындау, кандидаттарды іріктеу және түйіндемені талдау, алдын ала әңгімелесу, кандидаттарды кәсіби тестілеу. 2022 жылы персоналдың тұрақтамауы – 7,4% (2021 жылы – 8,8%). Еңбек

қатынастары бұзылды: қызметкерлердің бастамасы бойынша – 45,4%, тараптардың келісімі бойынша – 50%, және басқа себептер бойынша (шақыру, қайтыс болу, сот шешімі, жұмыс берушінің бастамасы, қысқарту және т. б.) – 4,6%.

ПЕРСОНАЛДЫҢ ТҰРАҚТАМАУЫ, %



ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ ТӘЖІРИБЕСІ

Адам құқықтарын сақтау және еңбек қатынастарын құру саласында Банк БҰҰ-ның жаһандық шартының, Банктің корпоративтік басқару кодексінің, Банктің орнықты даму саясатының қағидаттарын басшылыққа алады.

Есепті жылы Банк атына еңбек қатынастары тәжірибесін бұзғаны үшін шағымдар жоқ. Қызметкердің Қазақстан Республикасының заңнамасына және еңбек шартының талаптарына сәйкес жеке еңбек дауын/

шағымдарын қарау үшін өтініш жасауға құқығы бар. Жеке еңбек дауларын қарау бойынша жүгіну мерзімдері Қазақстан Республикасының Еңбек кодексімен регламенттеледі.

Балалар еңбегін және мәжбүрлі еңбекті, сондай-ақ жас жұмысшылар орындайтын қауіпті жұмыстарды орындайтын бөлімшелер жоқ.

ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР МЕН БАСШЫЛЫҚТЫҢ ҚАРЫМ-ҚАТЫНАСЫ

Қызметкерлер мен басшылық арасындағы қарым-қатынас аясында банкте үнемі өткізіліп тұрады:

- 1) құрылымдық бөлімшелердің басшы қызметкерлері мен басшыларының қатысуымен жедел қызмет мәселелері бойынша апта сайынғы жоспарлау кеңестері;
- 2) есепті кезеңге бекітілген Мақсаттар карталарына қол жеткізу мәселелері бойынша Басқарма Төрағасының құрылымдық бөлімшелердің басшыларымен тоқсан сайынғы кездесулері;
- 3) қызметкерлер мен Банк басшылығы арасындағы тұрақты еркін және тиімді жұмыс байланысы.

Сонымен қатар Банкте Банк басшылығының қатысуымен бірлескен топтар құру арқылы корпоративтік іс-шаралар, тренингтер мен спорттық іс-шаралар өткізіледі. Банкте жұмыс уақытын реттеу бес күндік жұмыс аптасында күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) ұзақтығы апталық 40 сағаттық

нормада 8 сағаттан аспайды. Күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) ұзақтығы, күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) басталу және аяқталу уақыты, жұмыстағы үзілістер уақыты белгіленген жұмыс аптасының ұзақтығын сақтай отыры, Банктегі Еңбек қатынастары және ішкі тәртіп ережелерімен, еңбек шарттары және осы ұжымдық шартпен белгіленеді.

Ұжымдық шарттың күші олардың атынан ұжымдық шарт жасалған жұмыс берушіге және банк қызметкерлеріне және оған қосылған қызметкерлерге жазбаша өтініш негізінде қолданылады. Банкте қызметкерлердің жалпы санының 100% - ы ұжымдық шарттармен қамтылған.

Банк Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің нормалары мен талаптарын қатаң сақтайды. Банк қызметіне қатысты елеулі өзгерістер болған кезде қызметкерлер белгіленген тәртіппен (күнтізбелік он бес күннен кешіктірмей) хабардар етіледі.

ОҚЫТУ МЕН БІЛІМ БЕРУ

Персоналды дамыту кез келген ұйымның табысқа жетуіне айрықша ықпал ететінін ескере отырып, Банк жыл сайын персоналды оқытуға және дамытуға қаражат бөлуді жоспарлайды.

2022 жыл ішінде Банк қызметкерлері үшін нормативтік құжаттарға өзгертулер мен толықтырулар енгізуге, жаңа ақпараттық жүйені енгізу және IT-инфрақұрылымын жетілдіру аясында Банктің жаңалықтарына және т. б. байланысты тұрақты негізде Банк базасында оқыту іс-шаралары өткізілді. Оқыту іс-шаралары сондай-ақ Банк алдында тұрған мақсаттар мен міндеттерге қол жеткізу үшін тиімді шешімдер қабылдауға қабілетті Банк қызметкерлерінің кәсіби біліктілігін арттыру және оларды ынталандыру мақсатында өткізілді. Сонымен қатар, Банк қызметкерлері кәсіби дағдыларды дамыту және әлемдік тәжірибені зерделеу мақсатында

түрлі бағыттар бойынша сыртқы семинарларда, курстарда, тренингтерде онлайн-форматта оқыды. Банк қызметкерлері кәсіби біліктілігін арттыру және сертификаттаудан өту мақсатында мерзімді негізде міндетті мамандандырылған курстардан өтеді.

2022 жылы Банктің 1 077 қызметкері сырттай оқытудан өтті, олардың ішінде бірегей – 687 қызметкер, бұл қызметкерлердің жалпы санының 63,79% құрайды. Оның ішінде 375 адам – Орталық аппарат қызметкерлері және 312 адам – Банк филиалдарының қызметкерлері. Салыстыру үшін, 2021 жылы 1 161 жұмыскер сырттай оқытудан өтті, оның ішінде бірегей 820 жұмыскер. Сырттай оқудан өткен 1 077 жұмыскердің 520 – сы әйелдер және 557-сі ер адамдар.

2022 жылы MBA/EMBA бағдарламалары бойынша Банктің 7 қызметкері отандық және шетелдік жоғары

оқу орындарында біліктілік жұмыстарын (магистрлік диссертацияларды) сәтті қорғады. 2022 жылы MBA/EMBA бағдарламалары бойынша оқуға жаңадан қабылдау болмады.

2022 жылы ішкі оқытумен 1 395 адам қамтылды, бұл жұмыскерлердің жалпы санының 100% - құрайды, оның ішінде Орталық аппараттың 552 жұмыскері және банк филиалдарының 846 жұмыскері, оның ішінде гендерлік белгісі бойынша-796 әйел және 602 ер адам.

2022 жылы оқыту сағаттарының (ішкі оқыту) жалпы саны қысқа мерзімді оқытуды (вебинар, техникалық оқыту) және асинхронды оқытуды (электрондық курстар) ескере отырып, 15 526 оқу сағатын құрады. 2022 жылы Банктің 1 қызметкеріне оқыту (ішкі оқыту) сағаттарының орташа саны 11,1 оқу сағатын құрады.

Банктің Орталық аппараты мен филиалдарының қызметкерлерін ішкі оқыту бойынша 70 ісшара, 2022 жылғы жоспар бойынша – 69 ісшара өткізілді. Ішкі оқыту тақырыбы әртүрлі болды: Ішкі бақылау жүйесі, ҚНҚ карталарын қалыптастыру, Заңды тұлғаларға қызмет көрсету, Қашықтықтан жұмыс істеу дағдылары, Банкте клиенттердің операциялары бойынша валюталық бақылау, Жеткізушілерге жіберу тәртібі, Ортаңғы буынды басқаруға арналған менеджмент, Фишинг шабуылдарына қарсы қимыл бойынша Банк қызметкерлерін хабарландыру деңгейін арттыру, Алаяқтыққа қарсы іс-қимыл, Банктік құпия және оны орындамау салдары, Рұқсат құқықтарын беру ережелері, Операциялық тәуекелдер мен қызметтің үздіксіздігін басқару жүйесі, Қылмыстық жолмен алынған кірістерді заңдастыруға (жылыстатуға) және терроризмді қаржыландыруға қарсы іс-қимыл, Комплаенс-тәуекелдерді басқару жүйесі, Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл және тағы басқа.

2022 жылы Банктің қашықтан оқыту жүйесіндегі (ішкі оқыту) электрондық курстардағы оқыту саны: Орталық аппарат қызметкерлерінің 5 293 оқуы және Банк филиалдары қызметкерлерінің 9 121 оқуы.

Жыл бойы Банктің барлық қызметкеріне бағытталған «Мираполис» қашықтан оқыту жүйесінде электрондық интерактивті оқу курстарының кітапханасы

үнемі толықтырылып отырды. Келесі тақырыптағы электрондық курстар әзірленді және жүктелді: «Бағалаушылармен өзара іс-қимыл тәртібі», «Қарыздар бойынша ішінара өтеу және қосымша жарнаның нюанстары», «Құқықтарды бұғаттау және (немесе) жою тәртібі», «Мерзімі өткен және проблемалық қарыздармен жұмыс», «Отбасы банк» АҚ-ның 2023 жылға дейінгі Даму стратегиясы», «Отбасы банк» АҚ, «АТ процестерін басқару», «Қазіргі бизнестегі Ішкі аудит» басқармасының қарауына мәселелерді шығару тәртібі.

ISpring ҚОЖ базасында кредиттік және кредиттен кейінгі операциялар, банк құпиясы және оны сақтамаудың салдары, ақшаны жылыстатуға және терроризмді қаржыландыруға қарсы іс-қимыл, жалға алу субсидиялау, сараланған мөлшерлемелер, клиенттерге сапалы қызмет көрсету, Қызмет көрсету стандарттары тақырыптары бойынша микрооқыту форматында Банктің қашықтықтан қызмет көрсету департаментінің қызметкерлері үшін оқыту жүргізіледі.

Еңбек заңнамасы шеңберінде тараптардың келісімі бойынша қызметкермен еңбек шарты бұзылған кезде қызметтің негізгі көрсеткіштері картасының орындалуы туралы ұсынылған есеп негізінде нақты жұмыс істеген уақыттың есепті кезеңіндегі қызмет нәтижелері бойынша белгіленген екі лауазымдық жалақыға дейінгі мөлшерде өтемақы төлеу және/немесе сыйлықақы төлеу жөнінде шешім қабылдануы мүмкін. Сондай-ақ, еңбек шарты бұзылған кезде қызметкерге қызметкердің біліктілігі және оның жұмысқа қатынасы туралы мәліметтерді қамтитын ұсыныс хат берілуі мүмкін.

2022 жылы банк қызметкерлерін «Бәйтерек» ҰБХ» АҚ бірыңғай кадр резервіне қабылдау шеңберінде 2021 жылы Банктің 43 жұмыскері, оның ішінде 16 орталық аппарат жұмыскері және банк филиалдарының 27 жұмыскері қызметінің нәтижелілігіне бағалау жүргізілді. 43 жұмысшының 16 – сы әйел, 27-сі ер адам. Нәтижесінде Банктің барлық қызметкерлері тиісті баға алып, «Бәйтерек» ҰБХ « АҚ резервіне алынды.

КАДРЛЫҚ РЕЗЕРВ

Басшы қызметкерлердің кадрлық резервін қалыптастыру рәсімі Банкте 2008 жылдан бастап жоғары әлеуетті қызметкерлерді анықтау және олардың кәсіби, мансаптық өсуін ұйымдастыру жолымен Банк резервін қалыптастыру және дайындау туралы Ережеге сәйкес жүргізіледі.

2021 жылдың соңындағы жағдай бойынша Банктің Кадрлық резервінде 71 адам бар, оның ішінде 24 адам – Орталық аппарат қызметкерлері және 47 адам – Банк филиалдарының қызметкерлері.

БАНК ЖҰМЫСКЕРЛЕРІН АТТЕСТАТТАУ

2009 жылдан бастап Банкте жұмыскерлердің атқаратын лауазымдарына қойылатын талаптарға сәйкестік дәрежесін анықтау және аттестаттау нәтижелері бойынша Банк жұмыскерлерімен одан әрі еңбек қатынастарына қатысты қажетті басқарушылық шешімдер қабылдау үшін жұмыскерлерді аттестаттау жүргізіледі. Аттестаттау кезеңділігі үш жылда бір реттен жиі емес, тиімділікті бағалау қызметінің қанағаттанарлықсыз нәтижелері (ҚНҚ 75%-дан төмен) кезінде аттестаттау жылына бір реттен жиі өткізілмейді. Аттестаттау кезеңдері – біліктілік

талаптарын талдау, тестілеу, Аттестаттау комиссиясының отырысы. 2022 жылдың қорытындысы бойынша Банк жұмыскерлерінің жалпы санының 98,2%-ы (567 жұмыскер) аттестаттаудан өтті, жұмыскерлер арасында орташа нәтижелілік 90%-ды құрады. Оның ішінде 53% әйелдер (301 жұмыскер), 47% ерлер (266жұмыскер). Сондай-ақ, аттестаттаудан өткен 320 жұмыскерден 19 – құрылымдық бөлімше басшылары (3,3%) және 548 – бас менеджерлер, мамандар (96,7%).

ФРОНТ-ОФИС ЖҰМЫСКЕРЛЕРІН ТЕСТІЛЕУ

Фронт-офис пен қашықтан қызмет көрсету департаментінің қызметкерлері және Банк консультанттары үшін тұрақты негізде тарифтік бағдарламалар мен Банктің ішкі құжаттары бойынша білім деңгейін тексеру мақсатында геймификация жүргізіледі.

2022 жылы «Қылмыстық жолмен алынған кірістерді заңдастыруға (жылыстатуға) және терроризмді қаржыландыруға қарсы іс-қимыл», «Алдын ала

қарыздар бойынша ішінара өтеу мен қосымша жарнаның нюанстары», «Банк құпиясын, дербес деректерді және кредиттік тарихты сақтамаудың салдары және банк құпиясын, дербес деректерді және кредиттік тарихты сақтауға қойылатын талаптар» тақырыптары бойынша тестілеу өткізілді, «Заңды тұлғаларға қызмет көрсету», «Операциялық тәуекелдерді басқару жүйесі және Қызметтің үздіксіздігі».

2022 жылғы оқу сағаттарының жалпы саны

15 526

БАНК ЖҰМЫСКЕРЛЕРІНЕ ЕҢБЕКАҚЫ ТӨЛЕУ

Банк қызметкерлерінің еңбегіне ақы төлеу жүйесі еңбекке ақы төлеудің тұрақты бөлігінен (лауазымдық жалақы, бонустар) және еңбекке ақы төлеудің ауыспалы бөлігінен (сыйлықақы) тұрады.

Лауазымдық жалақының мөлшері грейдтердің құрылымы негізінде айқындалады және лауазымдық жалақылардың схемасына және Банк Басқармасы

бекітетін штат кестесіне сәйкес белгіленеді.

Әр грейд үшін ең төменгі, орташа және максималды мәнді анықтайтын жалақы диапазоны белгіленеді.

Лауазымдық жалақылардың схемасы грейдте төлем деңгейінің ең төменгі мәнінен ең жоғарғы мәніне дейінгі шаманы көрсетед

2022 ЖЫЛЫ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР САНАТТАРЫ БОЙЫНША ЕРЛЕР МЕН ӘЙЕЛДЕРДІҢ ОРТАША БАЗАЛЫҚ ЖАЛАҚЫСЫ

	Ерлер	Әйелдер
Жоғары басшылық, мың теңге	1 595	1 729
Құрылымдық бөлімшелердің басшылары, мың теңге	707	798
Бас менеджерлер, мамандар, мың теңге	257	233

Лауазымдық жалақылардың схемасы ішкі әділеттілік қағидатын (Банк үшін құндылығы жағынан ұқсас лауазымдарды белгіленген диапазонда төлеу) және сыртқы бәсекеге қабілеттілікті (Банк қызметкерлерін тарту және ұстап қалу үшін базалық сыйақының жеткілікті деңгейі) сақтауды ескере отырып қалыптастырылады. Есепті жылы кемсітушілік жағдайлары тіркелген жоқ.

Банк ішкі құжаттарға сәйкес қызметкерлердің шығындарын және соған байланысты аударымдарды өтейді, оған еңбекақы төлеуге арналған шығыстар,

әлеуметтік медициналық сақтандыру қорына және әлеуметтік сақтандыру қорына міндетті жарналар, әлеуметтік салық, жыл сайынғы еңбек демалысы мен сырқаттануы бойынша ақылы еңбек демалысы бойынша есептелген шығыстар, ерікті медициналық сақтандыру, сыйлықақылар және ақша түріндегі әлеуметтік көмек кіреді. Банктің белгіленген жарналарға мемлекеттік жоспарға сәйкес төлемдерден басқа зейнетақыны немесе ұқсас төлемдерді төлеу бойынша қандай да бір құқықтық немесе тәжірибемен негізделген міндеттемелері жоқ.

БАНК ЖҰМЫСҚЕРЛЕРІН ҢНТАЛАНДЫРУ

2022 жылы Банк персоналмен жұмыс істеудің маңызды бағыттарының бірі, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес нормалар мен кепілдіктердің сақталуын қамтамасыз ететін материалдық және материалдық емес ынталандыру жүйесінің тиімділігін, ашықтығын және теңгерімділігін арттыру саласындағы жұмысты жалғастырды. Жоғары білікті мамандарды тарту, персоналдың жұмылдырылуы мен қанағаттанушылығын арттыру, кадрлардың тұрақтамауын төмендету және HR-брендін дамыту мақсатында Банк тұрақты негізде еңбек нарығы мен жалақы деңгейіне зерттеулер жүргізеді.

Банк қызметкерлеріне сыйлықақы берудің бекітілген жүйесі әрбір қызметкердің жұмысы нәтижелерінің тиімділігін және оның Банк қызметінің нәтижесіне қосқан жеке үлесін ескереді.

Қызметкерлерді ынталандыру жүйесі жоғары өндірістік нәтижелерге қол жеткізуге және еңбек өнімділігін арттыруға бағытталған. Еңбек нәтижелері бойынша сыйақылардан басқа, Банк қызметкерлеріне Қазақстан Республикасының мемлекеттік мерекелеріне сыйлықақы төленеді.

Банкте қызметкерлерді және құрылымдық бөлімшелерді моральдық ынталандыру жүйесі де жұмыс істейді, ол қызметкердің жеке сіңірген еңбегін алғыс жариялау, құрмет грамотасымен марапаттау, «Банктің үздік қызметкері», «Банктің еңбек сіңірген қызметкері» атақтарын беру, Банктің Құрмет кітабына енгізу, сондай-ақ мемлекеттік марапаттар мен атақтарға ұсыну түрінде мойындауды қамтиды. Қызметкерлерді және құрылымдық бөлімшелерді моральдық ынталандыру ережелеріне сәйкес тоқсан сайын үздік қызметкер және Орталық аппараттың үздік құрылымдық бөлімшесі және Банктің үздік филиалы анықталады. Деректер Банктің ішкі порталында «Құрмет тақтасы» блогында орналасады. Сонымен қатар тоқсан сайын Орталық аппараттың үздік құрылымдық бөлімшесі және Банктің үздік филиалы анықталады. 2020 жылы виртуалды валюта – жылкоинді енгізу және оны Банктің ішкі корпоративтік порталында «Мотивациялық кафетерийде» пайдалану мүмкіндігі арқылы моральдық көтерме-леуді монетизациялау жүйесі ұйымдастырылды. Жилкоиндар моральдық ынталандырудың әрбір түріне есептеледі, ал жыл қорытындысы бойынша жиналған сомалар негізінде «Жылдың үздік қызметкері» номинациясы және жетекші блоктар басшыларынан номинациялар анықталады.

ӘЛЕУМЕТТІК ҚОРҒАУ

Банк қызметкерлерін әлеуметтік қолдау саясаты ұжымды тұрақтандыруға және әрбір қызметкерге қамқорлық жасауға бағытталған. Банк қызметкерлеріне әлеуметтік қолдау көрсету ережелеріне сәйкес ауқымды әлеуметтік пакеттің құрамына кіретін қызметкерлерге жеңілдіктер мен өтемақылар береді. Барлық төлемдер Банк бюджетінің тиісті бап-

тарының қаражаты шегінде жүргізіледі. Әлеуметтік қолдау уақытша немесе толық емес жұмыс жағдайында қабылданған жұмыскерлерге қолданылмайды.

Ережеде Банк қызметкерлеріне көрсетілетін әлеуметтік қолдаудың келесі түрлері қарастырылған:

Материалдық көмек;

Материалдық көмек қызметкерлерге келесі жағдайларда төленеді:

- жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беру кезінде сауықтыру үшін;
- некеге тұруына байланысты;
- жүктілігі және босануы бойынша демалысқа, жаңа туған баланы (жаңа туған балаларды) асырап алуға байланысты;
- бала тууға/бала асырап алуға байланысты;
- қызметкерді немесе оның отбасы мүшелері болып

табылатын тұлғаларды емдеуге/ота жасауға байланысты;

- қызметкердің/қызметкердің отбасы мүшелерінің қайтыс болуына байланысты.

2022 жылы 241 қызметкер бала күтіміне байланысты демалыста болды (үш жасқа дейін). Атап айтқанда, жыл ішінде 98 қызметкер бала күтіміне байланысты демалысқа шықты. Есепті жылы 86 қызметкер бала күтіміне байланысты демалыстан кейін жұмысқа қайта оралды.

Ерікті медициналық сақтандыру бағдарламасы (ауырған жағдайда сақтандыру);

Қызметкерлер мен олардың отбасы мүшелері ерікті медициналық сақтандыру бағдарламасына сәйкес медициналық сақтандырумен қамтамасыз етіледі. Медициналық сақтандыруға арналған қаражат қызметкер ауырған жағдайда Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіпте сақтандыру ұйымдарымен жасалған шарттарға сәйкес не медициналық ұйымдармен медициналық қызмет көрсетуге арналған шарттар бойынша жұмсалады.

Бір қызметкерге арналған медициналық сақтандыру шығыстары тиісті қаржы жылына 100 АЕК-тен аспауы тиіс.

В 2022 году смогли воспользоваться услугами медицинского обслуживания по договору добровольного страхования на случай болезни 2 217 человека, в том числе 1 437 работников Банка и 781 члена их семей.

Өтемақылық төлемдер;

Қызметкерге басқа жердегі жұмыс орны бойынша тұрғылықты жерінің өзгеруіне байланысты нақты жүргізілген шығыстар бойынша растайтын құжаттар болған кезде бір мезгілде келесі өтемақы төлемдері жүзеге асырылуы мүмкін:

- шақырылған/ауыстырылған қызметкердің және оның отбасы мүшелерінің теміржол/ автомобиль көлігімен жол жүру құнын төлеу.
- шақырылған/ауыстырылған қызметкердің және оның отбасы мүшелерінің мүлкін теміржол/автомобиль көлігімен тасымалдауға ақы төлеу.

Тұрғын үй мәселелерін шешуге жәрдемдесу.

Банктің қаржылық жағдайына байланысты тұрғын үй мәселелерін шешуге жәрдемдесуді Банк шақырылған/ауыстырылған қызметкерге тұрғын үйді жалға алуға ақы төлеу жөніндегі шығыстарды ішінара өтеу арқылы (2 жылдан аспайтын мерзімге) көрсете алады.

ӨРТҮРЛІЛІК ЖӘНЕ ТЕҢ МҮМКІНДІКТЕР

Банк барлық қызметкерлердің, сондай-ақ Қазақстанның барлық халықтарының өкілдеріне жұмысқа орналасуға тең мүмкіндіктер берілген жағдайда ізгі ниет пен қолдау атмосферасын құруға ұмтылады. Ерлер мен әйелдердің арақатынасы, олардың сыйақылары, қызметкерлердің орташа жасы банк қызметкерлері туралы есеп бөлімінде келтірілген.

Банк жұмысшылардың үлкен этномәдени әртүрлілігімен ерекшеленеді. Мысалы, банкте келесі ұлттардың өкілдері жұмыс істейді: қазақтар, орыстар, болгарлар, еврейлер, әзірбайжандар, татарлар, көрістер, украиндар, өзбектер, ұйғырлар, немістер. Сонымен бірге, Банк басқару құрамындағы этномәдени әртүрлілікті арттыра отырып, өз мәдениетін жетілдіреді, сонымен бірге жалдау ережелерін қатаң сақтайды.

Тең мәнсаптық мүмкіндіктер жасау, әйелдер мен муждин еңбегін әділ бағалауды қамтамасыз ету және еңбекақы төлеуде кемсітушілікке жол бермеу гендерлік теңдікке қол жеткізу үшін айтарлықтай маңызға ие және лайықты еңбектің негізгі құрамдас бөліктерінің бірі болып табылады. Банк еңбегі үшін бірдей сыйақы қағидатын ұстанады.

Банкте әйелдер мен ерлер салыстырмалы түрде тең құқықтары мен мүмкіндіктерін қамтамасыз ету үшін тиісті жағдайлар жасалған:

- жұмысқа орналастыру-ерлер де, әйелдер де жас мамандарды жұмысқа орналастыру үшін бос жұмыс орындары барынша пайдаланылады;

- әйелдер мен ерлер өндірістік және басқарушылық шешімдер қабылдауға тең қатысуы;-реализации женщинами возможностей карьерного роста;
- көшбасшылық дағдыларды дамытуға бағытталған іс-шараларға әйелдердің қатысуы;
- әйелдердің де, ерлердің де бала үш жасқа толғанға дейін оның күтімі бойынша демалыс алу құқығын іске асыру.

Сонымен қатар, Банк әйелдердің бастамалары мен әйелдер көшбасшылығына барлық жағынан ықпал етеді. Есепті жылы Банк БҰҰ-ның әйелдердің мүмкіндіктерін кеңейту қағидаттары жөніндегі жаһандық бастамасына қосылды (Women's Empowerment Principles). Әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейту қағидаттарын «БҰҰ-әйелдер» құрылымы және 2010 жылы БҰҰ-ның жаһандық шартын әзірледі. Құжат бизнес пен корпоративтік сектор үшін әзірленген тәжірибелік нұсқаулық болып табылады және гендерлік теңдікті ілгерілету, сондай-ақ әйелдердің үш саладағы мүмкіндіктерін кеңейту бойынша ұсыныстар жинағын қамтиды: компания ішіндегі жұмыс орнында; тұтыну нарығымен жұмыс істеуде; әлеуметтік жобаларды іске асыру және азаматтық сектормен өзара әрекеттесу арқылы қоғамдастықта. WEPs қағидаттарына қол қою-Банктің гендерлік теңдікті ілгерілетуге және әйелдердің мүмкіндіктерін кеңейтуге қызығушылық пен белсенді ұстаным туралы қоғамдық бастамасы.

Есепті жыл ішінде банк қызметкерлерін кемсіту жағдайлары тіркелген жоқ.

ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІН ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУДЫ, АЗАМАТТЫҚ ҚОРҒАНЫСТЫ ЖӘНЕ ӨРТ ҚАУІПСІЗДІГІН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ

Жыл сайын Банк келесілерге бағытталған ішаралар кешенін жүзеге асырады:

- қызметкерлердің қауіпсіз және салауатты еңбек жағдайларын жасау және қамтамасыз ету, қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарын сөзсіз сақтауы;

- азаматтық қорғаныс бойынша оқу-жаттығулар мен жаттығулар өткізу, Банк қызметінің үздіксіздігін қамтамасыз ету бойынша жоспарларды тестілеу;
- өртке қарсы тәртіпті үнемі жақсарту және өрт қауіпсіздігі талаптарын сақтау;
- әскери міндеттілер мен әскерге шақырылушыларды әскери есепке алуды жүргізу.

Еңбек қауіпсіздігі және техникалық қауіпсіздігі.

Банк қызметкерлердің қауіпсіз еңбек шарттарына құқығын қамтамасыз етеді, еңбек қызметінің кез келген басқа нәтижелеріне қатысты қызметкерлердің өмірі мен денсаулығына басымдылық береді.

Банктің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы нормативтік құқықтық актілері мен ішкі құжаттарының ережелеріне сәйкес қызметкерлерді, Банктің жауапты тұлғаларын оқыту, оларға нұсқау беру және білімдерін тексеру, шаруашылық шарттар бойынша жұмыс жүргізетін және қызмет көрсететін мердігерлік ұйымдардың қызметкерлеріне, уақытша

қызметкерлерге, Банк бөлімшелерінде тағылымдамдан өтетін қатысушыларға нұсқау беру бойынша тұрақты ішаралар жүргізеді.

2022 жылы келесі іс-шаралар өткізілді:

- мамаңдандырылған ұйымның қызметкерлерді еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша онлайн оқытуы, емтихан өткізуі және сертификат беруі – 13 адам;
- жаңадан қабылданған қызметкерлердің кіріспе нұсқамалары – 129 адам.

Жұмыс орнындағы денсаулық және қауіпсіздік.

Банк өз қызметкерлері арасында салауатты өмір салтын насихаттау мақсатында үнемі спорттық іс-шаралар өткізеді. Табиғатта демалу, спорттық жарыстарға қатысу, медициналық сақтандыру, сондай – ақ фитнес-клубқа билеттерді ішінара төлеу-мұның бәрі қызметкерлерді «қозғалыссыз» өмір салтына қарамастан белсенді өмір салтын ұстануға ынталандырады.

Ауру бойынша жұмыс орнында болмау коэффициенті 0,04% құрады.

Физикалық белсенділікті насихаттаудан басқа,

Азаматтық қорғаныс.

Азаматтық қорғаныс саласында Банк қызметінің үздіксіздігін қамтамасыз ету бойынша ден қою жоспарларына сәйкес қызметкерлерді эвакуациялаумен, құтқару жұмыстарымен және өртті сөндірумен байланысты оқу-жаттығулар

банкте қызметкерлердің денсаулығы мен қауіпсіз қызметіне көп көңіл бөлінеді. 2022 жылы жұмыс орнында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі қызметкерлерге (ТЖ, өрт, жер сілкінісі және т.б.) – нысаналы, қайталама және жоспардан тыс нұсқаулықтар жүйелі түрде өткізілді.

Банк орналасқан ғимараттар мен Банктің филиалдары өрт қауіпсіздігі талаптарына сәйкес алғашқы өрт сөндіру құралдарымен (өрт қалқандары, өрт сөндіргіштер, өрт крандары), сондай-ақ алғашқы медициналық көмек көрсету құралдарымен жарақтандырылған.

өткізілді. Жаттығулар барысында әрбір бөлімшеде (Банктің орталық аппараты мен филиалдары) Банк қызметінің үздіксіздігін қамтамасыз ету бойынша ден қою жоспарларын тестілеу жүзеге асырылды, оның нәтижесі тестілеу хаттамасында көрсетілді.

Өрт қауіпсіздігі.

Өрт қауіпсіздігі саласында 2022 жылы келесі іс-шаралар жүргізілді:

- Банктің Орталық аппараты мен филиалдарының ғимараттарындағы өрт қауіпсіздігі шаралары туралы нұсқаулықтардың ережелеріне сәйкес Банк ғимараттарының, үйжайлары мен аумақтарының өртке қарсы жайкүйін мерзімді тексеру жүзеге асырылды, олар есептік тексеру парақтарында көрсетілген;

- жыл ішінде өрт-техникалық минимум бағдарламасы бойынша басшыларды және жауапты тұлғаларды онлайн-оқыту екі рет жүргізілді және 27 адам куәлік алды.
- екі рет банк қызметкерлерінің қауіпсіздігін қамтамасыз ету үшін жалпы саны 200 (екі жүз) дана тыныс алу және көру органдарын жеке қорғау құралдарын (өзін-өзі құтқарушылар) сатып алу жүзеге асырылды.

Әскери есеп.

Банктің Орталық аппараты мен Филиалдарының әскери есеп бойынша жауапты тұлғалары Банктің әскери міндеттері мен әскерге шақырылушыларының әскери есебін жүргізу бойынша жұмыстар жүргізді.

Банк қызметкерлерінің жаңа тұрғылықты мекен-жайға көшу кезіндегі әскери есепті бұзуы, әскери билеттерді уақтылы алмауы 2021 жыл ішінде жойылды. Әскерге шақырылушылардың қорғаныс істері жөніндегі басқармаға олардың мерзімді сұраныстары бойынша келуі уақтылы қамтамасыз етілді.

Қауіпсіздікті қамтамасыз ету тәжірибесі.

Банктің мақсаттарына қол жеткізудегі қауіпсіздік департаментінің рөлі банктің қауіпсіз жұмыс істеуін қамтамасыз ету, оның қауіпсіздігіне ішкі және сыртқы қатерлердің алдын алу, банктің, оның акционерлерінің, басшылығы мен персоналының заңды мүдделерін құқыққа қарсы қол сұғушылықтардан қорғау, сондай-ақ қызметтердің сапасы мен клиенттердің қауіпсіздігін қамтамасыз ету есебінен имиджін арттыру және пайданың өсуі жолымен жүзеге асырылады.

Департамент қызметкерлерінің 95% - ы Қазақстан Республикасы құқық қорғау органдарының жедел және тергеу бөлімшелерінде, сондай-ақ қаржы ұйымдарында (Екінші деңгейдегі банктерде) айтарлықтай жұмыс тәжірибесіне ие, бұл бөлімшенің сапалы құрамының пайдасына екенін көрсетеді.

Департамент қызметкерлерінің көпшілігі экономикалық, физикалық және ақпараттық қауіпсіздікті қамтамасыз ету саласында жеткілікті кәсіби дайындықтан өтеді. Осылайша, бөлімше басшысы терроризмге қарсы күрес және террористік сипаттағы істерді тергеу саласында білімі мен жұмыс тәжірибесіне ие. Ұлттық қауіпсіздік органдарында жұмыс істеу кезеңінде Қазақстанның әртүрлі өңірлерінде терроризм актілері мен террористік сипаттағы қылмыстарды әзірлеуге, жолын кесуге, алдын алуға және тергеуге тікелей қатысты.

Бөлімше қызметкерлерінің арсеналында экономикалық (кәсіпорын және бизнес қауіпсіздігі), кадрлық және ақпараттық қауіпсіздік (it-аудитор, АҚ басқару жүйесі, хакинг және т. б.), сатып алуды ұйымдастыру, өрт қауіпсіздігі, сондай-ақ күзетілетін объектілердің физикалық қауіпсіздігін қамтамасыз ету желісі бойынша оқыту процесінде алынған білім мен дағдылар бар, оның ішінде Төтенше жағдайлар жағдайында (банктер, ТМҚ қоймалары, мұрағаттар, тіршілікті қамтамасыз ету (жылумен жабдықтау) және көлік объектілері (авиа және т/ж объектілері), ерекше маңызы бар арнайы объектілер (ЖЖМ, оқ-дәрілер қоймалары және т.б.).

Күзетілетін объектілердің физикалық қауіпсіздігін қамтамасыз ету мәселелері бойынша Банк күзет қызметтерін жеткізушілерге – «Күзет Моторс» ЖШС-на да осындай талаптар қояды, оның қызметкерлері өз күзет кәсіпорнының базасында тиісті курстардан үнемі өтіп тұрады.

2022 жылғы наурызда қауіпсіздік департаментінің құрылымына жаңа Антифрод басқармасы енгізіл-

ді, оның негізгі міндеті Банктің цифрлық өнімдерін (интернет-банкинг, шоттарды қашықтан басқару және т.б.) пайдалану процесінде Банктің және оның клиенттерінің фрод-оқиғаларынан қорғау, аталған жүйелердегі алаяқтықпен байланысты операциялық тәуекелдердің алдын алу болып табылады.

Бұл өзгерістер бөлімшенің міндеттері мен функцияларының тізбесін ұлғайтуға әкеп соқты, олар Департаменттің банкке материалдық және беделдік залал келтірумен байланысты фрод-тәуекелдерді болдырмау жөніндегі шаралар кешенін іске асыруға, сондай-ақ банктің экономикалық мүдделерін сыртқы және ішкі фрод-қатерлердің әртүрлі түрлерінен қорғауға бағытталған іс-шараларды өткізуге тікелей қатысуынан тұрады. Осыған байланысты Департамент қызметкерлері Ресей Федерациясында антифрод және Банктің үздіксіз жұмыс істеуін қамтамасыз ету саласында оқудан өтті. Сонымен қатар, 2022 жылы қауіпсіздік департаментінің барлық қызметкерлері «Киберқауіпсіздік негіздері» курсы бойынша оқудан өтті.

Банктің 2023 жылға дейінгі Даму стратегиясында көзделген IT-инфрақұрылымды дамыту жөніндегі іс-шараларды іске асыру шеңберінде 2022 жылдың екінші тоқсанында жаңадан құрылған Антифрод басқармасы фрод сияқты алаяқтық түрімен тиімді күресу үшін банкте Антифродты дамытудың 2022–2024 жылдарға арналған тұжырымдамасы әзірленді, ол Банк Басқармасының шешімімен бекітілген.

Тұжырымдаманың арқасында қазіргі уақытта банкте сыртқы шабуылдардан қорғау үшін Интернет-банкингтегі операциялардың фрод-мониторингі бойынша арнайы ақпараттық жүйені (антифрод-жүйе) сатып алу және енгізу арқылы антифродты күшейту бойынша дайындық жұмыстары жүргізілуде.

Сонымен қатар, қазірдің өзінде Антифрод басқармасы мен экономикалық қауіпсіздік басқармасы қызметкерлерінің уақтылы және үйлесімді іс-әрекеттері қысқа уақыт ішінде Интернет-алаяқтардың Банк клиенттерінің салымдарын жалпы сомасы шамамен 3 млн теңгеге ұрлауына жол бермеуге мүмкіндік берді.

Қауіпсіздік департаменті қызметкерлерінің рөлін атап өтуге болмайды, олардың күшімен 2022 жылғы қаңтар оқиғалары деп аталатын уақытта Банктің персоналы мен мүлкінің қауіпсіздігін қамтамасыз ету бойынша барлық мүмкін шаралар қабылданды.

04-10 қаңтар аралығында Қазақстан атыс қаруын

қолданумен, құқық қорғау органдары қызметкерлерін ұрып-соғумен және өлтірумен, мемлекеттік органдар, теледидар ғимараттарын, банк бөлімшелерін, дүкендерді және т. б. погромдармен және басып алумен қиындаған жаппай тәртіпсіздіктерге байланысты ауыр сынақтарға тап болды.

Елдегі күрделі криминогендік жағдайға қарамастан, құқық қорғау органдарының қандай да бір көмегінсіз қалған «Күзет Моторс» ЖШС қауіпсіздік департаменті мен күзет компаниясының қызметкерлері банк персоналының өмірі мен денсаулығының қауіпсіздігін, Банк орталық аппараты мен филиалдарының ғимараттары мен мүліктерінің сақталуын қамтамасыз ету жөніндегі өз міндеттерін лайықты орындады, атап айтқанда:

- қалыптасқан жағдай үнемі қадағаланып отырды, бұл туралы банк басшылығы уақтылы хабардар етті;
- банк қызметкерлерін Батыс (артқы) қақпа арқылы ОА ғимаратынан тұрғылықты жеріне дейін жедел және ұйымдасқан түрде эвакуациялау жүзеге асырылды;
- техникалық бекеттерге, ОА күзет бекеттеріне және филиалдарға қосымша нұсқау берілді;
- маскировка шаралары мен ықтимал жағымсыз салдарды азайту бойынша іс-шаралар жүргізілді (электр қуатын, ұйымдастыру техникасын ажырату, ғимаратты күзет пультіне тапсыру);
- Банктің Алматы қаласындағы филиалына жасалған шабуыл туралы ақпарат алу бойынша филиалға жедел шығу жүзеге асырылды, зардап шеккендерге көмек көрсетілді, түнгі кезекшілік ұйымдастырылды және филиалдың ақшалай қаражатын инкассациялау кезінде кейіннен сүйемелдеу ұйымдастырылды;
- Банктің ОА қызметкерінің жоғалып кеткені туралы ақпарат алу бойынша іздестіру іс-шаралары ұйымдастырылды, оның орналасқан жері анықталды, қабылданған шаралармен банк қызметкерін босату жөнінде уағдаластыққа қол жеткізілді; Банк қызметкерінің қайтыс болу фактісі бойынша қызметтік тергеу жүргізілді, оның шеңберінде қолданыстағы заңнаманы, мемлекеттік органдар мен банк бас-

шылығы әлеуметтік сипаттағы ТЖ басталған кезде қабылдаған шараларды егжей-тегжейлі талдау және бағалау жүзеге асырылды.

«Төтенше жағдай туралы» Қазақстан Республикасы Заңының ережелерін ескере отырып, Қазақстан Республикасының Үкіметі, Алматы қаласының өңірлік жедел штабы, Алматы қаласының әскери коменданты, «Бәйтерек» ҰБХ тарапынан 2022 жылғы 05 және 06 қаңтарда Алматы қаласында мемлекеттік органдар мен ұйымдардың жұмысын тоқтата тұру немесе жұмыс күнін қысқарту бойынша қандай да бір тікелей ұйымдардың немесе ұсынымдардың болмауы, Банк қызметінің үздіксіздігін басқару саясатына және банк қызметінің үздіксіздігін басқару қағидаларына сәйкес Банк қызметінің үздіксіздігін қамтамасыз етуді ескере отырып, банк басшылығы төтенше жағдай және кейіннен жарияланған терроризмге қарсы операция кезеңінде Қазақстан Республикасының Қаржы нарығын регулирлеу және дамыту жөніндегі Агенттіктің және Қазақстан Республикасының Қаржы нарығын регулирлеу және дамыту жөніндегі Агенттіктің Алматы қаласының филиалдарында жұмысты тоқтата тұру жөнінде уақтылы тиісті шешімдер қабылдады, сондай-ақ банктің Орталық аппаратының қызметкерлерін олардың тұрғылықты жеріне эвакуациялау (Ақпараттық технологиялар департаменті мен қауіпсіздік департаментінің төлем жүйесін басқарудың кезекші ауысымын қоспағанда) және Банктің орталық аппаратының ғимаратын күзету бойынша қосымша нұсқама жедел ұйымдастырылды.

Алдағы уақытта да осындай оқиғаларды болдырмау мақсатында төтенше жағдайларда Банктің орталық аппаратының іс-қимыл жоспарына өзгерістер мен толықтырулар енгізілді.

Қазіргі уақытта қауіпсіздік департаменті персонал мен мүлктің қауіпсіздігін күшейту, банктің қауіпсіз жұмыс істеуін қамтамасыз ету, оның қауіпсіздігіне ішкі және сыртқы қатерлердің алдын алу, банктің заңды мүдделерін құқыққа қарсы қол сұғушылықтардан қорғау бойынша барлық қажетті шараларды қабылдауды жалғастыруда.

ДЕМЕУШІЛІК ЖӘНЕ ҚАЙЫРЫМДЫЛЫҚ

Қайырымдылық пен демеушілік Банктің корпоративтік мәдениетінің бір бөлігі және Банк қызметі жүргізілетін аумақтың әлеуметтік, саяси және экономикалық тұрақтылығын қамтамасыз ететін қоғам өміріне қатысудың дәстүрлі бағыттарының бірі.

Банк үшін қайырымдылық және демеушілік Банктің іскерлік беделін нығайту және ішкі корпоративтік

мәдениетті дамыту тұрғысынан маңызды. Банк қайырымдылық және демеушілік көмек көрсету бойынша келіп түсетін барлық өтініштерді қарайды және қызметкерлерді әртүрлі қатысу нысандарындағы қайырымдылық жобаларға тарту бағдарламасын дамытады: жеке ақшалай және өзге де қайырымдылықтар, әрбір қызметкердің ортақ іске өзінің жеке үлесін қосуға мүмкіндігі бар.

Банк қайырымдылық, демеушілік және филантропиялық көмекті Банктің Қайырымдылықты жүзеге асыру қағидаларына қатаң сәйкестікте жүзеге асырады.

2022 жылы Банк қызметкерлерінің күштерімен «Айналайын» қайырымдылық жәрмеңкесі ұйымдастырылды. 372 мың теңге көлемінде жиналған қаражат Алматы облысы Қарасай ауданының аз қамтылған отбасыларына азық-түлік және балалар сыйлықтарын сатып алуға жұмсалды.

Көмек көрсету жөніндегі жұмыс Банктің орталық аппараты мен филиалдары қызметкерлерінің өз қаражаты есебінен жүргізіледі. Банк қызметкерлері аз қамтылған отбасыларға, балалар үйлерінің тәрбиеленушілеріне, жетім балалар мен ата-анасының қамқорлығынсыз қалған балаларға, мүмкіндігі шектеулі балаларға, Ұлы Отан соғысы және еңбек тылының ардагерлеріне, қарттарға, өмірлік қиын жағдайдағы жалғызбасты аналарға, балалар үйлері мен әлеуметтік орталықтарға арналған қайырымдылық және демеушілік іс-шараларды тұрақты негізде өткізеді өз қаражаты есебінен қолдау көрсету. Мысалы, 2022 жылы банк қызметкерлерінің күшімен

Ұлы Отан соғысының ардагерлері мен тыл еңбеккерлеріне материалдық көмек көрсетілді. «Мектепке жол» қайырымдылық акциясы ұйымдастырылды, ол арқылы жалғызбасты аналарға балаларына мектеп керек – жарақтарын сатып алуға материалдық көмек көрсетілді. Балаларды қорғау күнін мерекелеу аясында жетім балаларға, мүгедек балаларға брендтік сыйлықтар берілді. Сонымен қатар, ОА-да «жақсылық бер» қайырымдылық акциясы аясында мұқтаж адамдарға арналған заттар жиналды. Орталық аппарат қызметкерлері жыл сайынғы «Донор күні» акциясына, сондай-ақ «Бәйтерек «ҰБХ»АҚ ұйымдастырған қайырымдылық шараларына белсенді қатысты. Донорлық акцияға Банктің 60 қызметкері қатысты, соның арқасында Республикалық қан орталығы 37 литр қан жинай алды.

Сонымен қатар, «Асар» қайырымдылық акциясы аясында банк қызметкерлері арасында цифрлық трансформация департаментінің қызметкерін емдеуге және ақпараттық технологиялар департаменті қызметкерінің қызын емдеуге қаражат жиналды. Банк қызметкерлерінің күшімен 3,4 млн теңге жиналды.

СЫБАЙЛАС ЖЕМҚОРЛЫҚҚА ҚАРСЫ ІС-ҚИМЫЛ

Банкте сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл мәселелеріне ерекше көңіл бөлінеді. Бұл бағыттағы қызмет Қазақстан Республикасы заңнамасының және Банктің ішкі құжаттарының талаптарына қатаң сақтай отырып, тұрақты түрде жүргізіледі.

Сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтардың алдын алу мақсатында банкте іс-шаралар кешені жүргізіледі, негізгі мақсаты сыбайлас жемқорлыққа жол бермеу.

Банкте сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл қағидалары әзірленіп, бекітілді. Жекелеген рәсімдер мен бақылау банктің ішкі құжаттарына, оның ішінде персоналды басқару мәселелері бойынша енгізілді.

Банк алынған білімді міндетті түрде тестілеумен сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл мәселелері бойынша Банк қызметкерлерін ішкі оқытуды тұрақты жүргізіп отырады.

2022 жылы сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл мәселелері бойынша алған білімдерін тестілеуден банктің 18 филиалында 1 329 консультант, Банктің Орталық аппараты мен филиалдарының 1 220 жұмыскерлері/қызметкерлері өтті.

Аймақ	Консультанттар	Жұмыскерлер/қызметкерлер
Абай облыстық филиалы (Семей)	48	29
Алматы қаласындағы филиалы	127	127
Ақмола облыстық филиалы	39	29
Ақтөбе облыстық филиалы	51	49
Алматы облыстық филиалы	60	46
Атырау облыстық филиалы	82	28
Шығыс Қазақстан облыстық филиалы	56	35
Жамбыл облыстық филиалы	49	33
Батыс Қазақстан облыстық филиалы	83	40
Қарағанды облыстық филиалы	57	41
Қостанай облыстық филиалы	58	25
Қызылорда қаласындағы филиалы	55	14
Маңғыстау облыстық филиалы	65	43
Павлодар облыстық филиалы	69	32
Солтүстік Қазақстан облыстық филиалы	34	27
Түркістан облыстық филиалы	47	8
Орталық филиалы (Астана)	101	120
Шымкент қаласындағы филиалы	103	52
Орталық аппарат (Алматы)	145	464
Барлығы	1 329 (100%)	1 242 (98%)

Комплаенс-бақылау басқармасы – Банктің құрылымдық бөлімшелерінің қандай да бір қызметіне тәуелсіз, Банктің Директорлар кеңесіне Бас комплаенс-бақылаушы арқылы есеп беретін, Банкте сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс функцияларын жүзеге асыратын бөлімше.

Банктің барлық қызметкерлері және азаматтық құқықтық шарттар негізінде Банкке қызмет көрсететін жеке тұлғалар атқаратын лауазымына қарамастан, өздеріне белгілі болған сыбайлас жемқорлық фактілері туралы Банкте өзінің тікелей басшыларына не қауіпсіздік немесе құпия түрде жедел желі арқылы хабарлау міндеті туралы ескертілді. Бұл ретте, Банктің әрбір қызметкері Банк қызметкерлерінің қайсыбірінің сыбайлас жемқорлық қызметке артылу фактілерін жасырғаны үшін дербес жауапты болады.

Сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтардың алдын алу мақсатында банкте іс-шаралар кешені жүргізіледі, оның түпкі нәтижесі сыбайлас жемқорлыққа жол бермеу.

Банкте жедел желі жұмыс істейді, желі Банк қызметкерлері мен консультанттары тарапынан сыбай-

лас жемқорлық сипаттағы бұзушылықтар туралы ақпаратты құпия алу құралы қызметін атқарады. Ағымдағы жылдың екінші жартыжылдығында келіп түскен өтініштердің талдауы олардың барлығы анықтамалықконсультативтік сипатта болғанын және Банк қызметкерлерінің сыбайлас жемқорлық әрекеттерге қатыстылығын көрсететін мәліметтер жоқ екенін көрсетті.

Банк тоқсан сайын Қазақстан Республикасының Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігіне Банк басшыларын қарамағындағы қызметкерлердің сыбайлас жемқорлық қылмыстары үшін жауапкершілікке тарту фактілерінің бар/жоқтығы туралы хабарлайды.

Қызметкерлерді оқыту нәтижесінде Банк қызметкерлері Банктің сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл мәселелері бойынша қызметі туралы, қолданыстағы шектеулер мен міндеттемелер, кері байланыс арналары туралы мейлінше хабардар болды. Қабылданған ісшаралар Банк қызметіндегі сыбайлас жемқорлық көріністерін барынша азайтуға мүмкіндік береді деп күтілуде.

2022 жылдың 3 тоқсанында банкте 2021 және 2022 жылдың алты айында сатып алуды өткізу саласында сыбайлас жемқорлыққа қарсы тақырыптық мониторинг жүргізілді. Жүргізілген мониторинг нәтижелері Банктің Басқарма төрағасының назарына жеткізілді және 2022 жылғы 28 қыркүйекте Қазақстан Республикасының Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігіне (Сы-

байлас жемқорлыққа қарсы қызмет) жіберілді.

Банк қызметкерлерінің есепті жыл ішінде сыбайлас жемқорлық белгілері бар бұзушылықтар жасау фактілері жоқ. Банкке және оның қызметкерлеріне қатысты сыбайлас жемқорлыққа байланысты бұзушылықтар бойынша шаралар қолданылмады.

ЗАҢНАМА ТАЛАПТАРЫНА СӘЙКЕСТІК

Банк өз қызметінде Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарын сақтайды. Монополияға қарсы заңнама бойынша бұзушылықтар анықталған жоқ.

Бұл ретте 2022 жылы Қазақстан Республикасының азаматтық қорғау саласындағы заңнамасының талаптарын бұзғаны үшін (негізгі қызмет бойынша емес) 5 қадағалау ден қою шарасы, 1 ескерту және 1 072 050,0 теңге мөлшерінде айыппұл орын алды.

КЛИЕНТТІҢ ЖЕКЕ ӨМІРІНЕ ҚОЛ СҰҚПАУШЫЛЫҚ

Банк Қазақстан Республикасының заңнамасын қатаң сақтай отырып, клиенттердің жеке өміріне қол сұғылмаушылықты және дербес деректерді қорғауды қамтамасыз етеді.

Клиенттің жеке деректерін жинауды клиенттің немесе оның өкілінің келісімімен фронт-офис қызметкерлері жүзеге асырады. Клиенттің дербес деректерін өңдеуді және пайдалануды клиенттің келісімімен көзделген шектерде және көлемде, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларда Банк қызметкерлері, оларды тікелей қызметтік мақсаттарда қолданатын қызметкерлері (кеңесшілері, тапсырма шарты, ақылы қызмет көрсету шарты бойынша жұмыс істейтін агенттер) жүргізеді.

Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларды қоспағанда, Банк өңделген дербес деректерді клиенттің келісімінсіз үшінші тұлғаларға және (немесе) үшінші тұлғаларға беруге құқылы емес.

Ұйымдар мен жеке тұлғалардың өтініштері мен сұрау салуларынан алынған жалпыға қолжетімді дербес деректерді, өмірбаяндық анықтамалықтарды, телефондар, мекенжай кітаптарын, бұқаралық ақпарат құралдарын өңдеу және Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген өзге де жағдайларда клиенттің келісімінсіз жүзеге асырылуы мүмкін.

Банк дербес деректердің құпиялығын қамтамасыз ету үшін мынадай іс-шараларды жүзеге асырады:

- коммерциялық құпияны құрайтын мәліметтерді

және Банктің құпия сипатындағы өзге де мәліметтерді еңбек шартын жасасу кезінде барлық қызметкерлермен және тапсырма шартын, ақылы қызметтер көрсету шартын жасасу кезінде агенттермен, консультанттармен жария етпеу туралы міндеттемеге қол қою;

- құрылымдық бөлімшелердің қызметкерлері, қызметкерлері клиенттің немесе оның заңды өкілінің келісімінсіз немесе өзге де заңды негіздерсіз дербес деректерді таратуға жол бермейді. Клиенттің дербес деректері үшінші тұлғаларға олардың немесе олардың заңды өкілінің келісімімен немесе басқа заңды негіз болған жағдайда ғана беріледі.

- Банктің барлық құрылымдық бөлімшелері мен қызметкерлерінің, агенттерінің, консультанттарының дербес деректерді рұқсатсыз алу фактілерін уақтылы анықтауға және анықтауға бағытталған іс-шараларды жүзеге асыруы, атап айтқанда олардың тікелей басшысын және ішкі бақылау бөлімін барлық күдікті жағдайлар және клиенттің дербес деректерімен жұмыс істеу кезіндегі бұзушылықтар туралы хабардар ету;

- дербес деректердің электрондық дерекқорларына пароль арқылы, дербес деректердің қағаз нұсқаларына тек қызметтік рұқсаты бар тұлғалар рұқсатын шектеу арқылы дербес деректерге заңсыз рұқсаттың және (немесе) мұндай ақпаратқа құқығы жоқ тұлғаларға берудің алдын алу;

- осы Тәртіпте көзделмеген, бірақ дербес деректерді қорғау деңгейін қамтамасыз етудің тұрақты бақылауын қамтамасыз ететін басқа да шаралар.

Банк немесе клиенттердің жеке деректеріне рұқсаты бар басқа тұлғалар клиенттердің дербес деректерін алу, өңдеу, сақтау, беру және қорғау ережелерін бұзған жағдайда, олар Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына тәртіптік, әкімшілік, азаматтық-құқықтық немесе қылмыстық жауапкершілікке тартылады.

2022 жылы банк құпиясына қатысты мәліметтерді жария етудің 4 фактісі және деректер иелерінің келісімінсіз үшінші тұлғаларға банк құпиясын ашуға қатысты қадағалау ден қоюдың 1 ұсынымдық шара-

сы тіркелді. Бұзушылықтарға банктің қызметкерлері мен кеңесшілері жол берді. Расталған фактілерге байланысты, сондай-ақ мұндай жағдайларға жол бермеу мақсатында банк бірқатар қажетті шаралар қабылдады: тиісті қызметкерлермен және консультанттармен еңбек шарттары бұзылды, деректердің аудиторлық ізі іске асырылды, тиісті жұмыстар жүргізілді, кадр комиссиясын шақыру жүзеге асырылды, клиенттермен жұмыс істеу бойынша бақылау функциялары берілген банк қызметкерлеріне қатаң тәртіптік жауапкершіліктер қойылды.

ЭКОНОМИКАЛЫҚ НӘТИЖЕЛІЛІК

ЭКОНОМИКАЛЫҚ ҚҰНДЫ БӨЛУ, МЛН ТЕҢГЕ

	2020	2021	2022
Құрылған экономикалық құн (кірістер):			
Негізгі қызметтен түскен кірістер (пайыздық кірістер)	111 434	171 023	251 019
комиссиялық кірістер	1 538	1 919	3 016
басқа кірістер	17	32	12
Бөлінген экономикалық құн:			
еңбекке ақы төлеу бойынша шығыстар	10 456	11 851	13 108
мемлекеттік бюджетке салықтар мен алымдар бойынша шығыстар	693	654	792
капиталды жеткізушілерге төлемдер (пайыздар мен дивидендтер төлеу)	8 293	-	-
қайырымдылық және демеушілік көмек	4	-	-
басқа операциялық шығындар	7 536	9 595	10 382
басқа операциялық емес шығындар	-	-	-
Бөлудің экономикалық құны (таза пайда)	31 784	65 755	96 035

2022 жылы Банктің жалпы құрылған экономикалық құны 254 млрд теңгені құрады. Ірі коммерциялық ұйым бола отырып, Банк негізгі мүдделі тараптардың мүдделері үшін құрылған экономикалық құнды бөлу барысында елдің әлеуметтік-экономикалық дамуына үлес қосады..

Бұл ретте Банк елдегі тұрғын үй құрылыс жинақтары жүйесін дамыту жөніндегі операциялық қызметті жүзеге асыру барысында қоғамға және экономикаға неғұрлым елеулі үлес қосады. Қазақстандықтарға тұрғын үй мәселесін шешуге көмектесе отырып, Банк мемлекеттің дамуы мен азаматтардың өмір сүру деңгейін арттыру үшін тұрақты тірек жасайды.

ҚОРШАҒАН ОРТАҒА ЗИЯНСЫЗДЫҚ

Банктің қызметі экологиялық қауіпті болып табылмайды және жоғары экологиялық тәуекелмен ұштаспайды. Банк сақтық қағидатына негізделген экологиялық мәселелерге көзқарасты қолдайды.

сондай-ақ экологиялық қауіпсіз технологиялардың дамуы мен таралуына жәрдемдеседі.

Есепті жыл ішінде экологиялық заңнаманы бұзушылықтар болған жоқ, жазалар жоқ.

ЭНЕРГИЯ ТҰТЫНУ ЖӘНЕ ЭНЕРГИЯЛЫҚ ТИІМДІЛІК

Банк филиалдарының кең желісі бар қаржы институты болып табылады. Банк жұмысын сақтау үшін электр және жылу энергиясының едәуір көлемі қажет. Банк өзінің қоршаған ортаға әсерін барынша азайту және операциялық тиімділігін арттыру үшін энергия үнемдеу шараларын қабылдайды.

Қаржы қаражатын үнемдеу және электр энергиясын үнемдеу мақсатында банктің Орталық аппараты мен филиалдарының ғимараттарында қуаты 12-60 Ватт жарықдиодты шамдар орнатылды. Банктің Орталық аппаратының ғимаратында энергия ресурстарын тұтыну мынадай кестеде келтірілген:

Энергияның түрі	2021	2022
Электр энергиясы (сатып алу), кВт*ч	1 023 636	957 225
Жылу энергиясы, Гкал	4 535,60	3 767,60

Электр энергиясы Банкке «Алматы Энерго өткізу» ЖШС-мен жасалған шарт негізінде ТП 21-44-тен Қалалық электр беру желісімен жеткізіледі. Ғимаратты

жылытуды орталық жылу желілері (ЖЭО) «Алматы жылу желілері» ЖШС жылумен жабдықтаушы компаниясы шарт негізінде жүзеге асырады.

СУ ТҰТЫНУ

Банк өз қызметінде су тұтыну көлемін қысқартуға, су ресурстарын пайдалану тиімділігін арттыруға және табиғи су объектілеріне әсерін барынша азайтуға ұмтылады. Банк еліміздің су ресурстарына ұқыпты

және ұтымды қарым-қатынастың маңыздылығын сөзсіз қабылдайды. Банктің Орталық аппаратының ғимаратында су тұтыну келесі кестеде көрсетілген:

Тұтыну түрі	2021	2022
Су тұтыну, м³	4 063,00	3 338,00
Канализация, м³	7 735,96	6 441,88

Банктің орталық аппаратының ғимараты су көзі ретінде басқа ұйымның жер үсті, жер асты, жаңбыр және ағынды суларын тұтынбайды немесе пайдаланбайды. Сумен жабдықтау және су бұруды «Ал-

маты Су» шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік коммуналдық кәсіпорынның орталық желілері шарт негізінде жүзеге асырады.

ҚАЛДЫҚТАРДЫ ЖОЮ

Банк үшін қаржы институты ретінде қалдықтардың негізгі түрлері қағаз, шығыс материалдары және пайдаланылған ұйымдастыру техникасы. Есепті кезеңде Банк пайдаланылған қағазды қайта өңдеуге беруге күш салды. 2014 жылдан бастап іс жүргізуде қағаз тұтынуды қысқарту үшін Банк Documentlog электрондық кеңселік құжат айналымы жүйесін пайдаланады. Бұл жүйе Банктің барлық ішкі құжат айналымын автоматтандыруға және құжаттарды қалыптастыру, келісу, тексеру, бекіту, олардың

орындалуын бақылау, тарату, іздеу және мұрағаттау сияқты бизнес-үдерістерді электрондық форматқа көшіруге мүмкіндік берді. Сонымен қатар, соңғы жылдары Банк минимизацияланған басып шығару және екі жақты басып шығару тәжірибесін белсенді түрде енгізуде. Банктің тәжірибесінде алқалы органдардың/ жұмыс топтарының отырыстарын/ кеңестерін өткізудің цифрлық нысандары қолданыла бастады, яғни ормандар мен ағаштарды сақтауға, әлемдік экологиялық проблемаларды шешуге қосым-

ша үлес қосу үшін материалдарды көрсету бойынша жарықдиодты экрандарды, планшеттерді пайдалана отырып, қағазды жұмсамай. Осылайша, 2022 жылы Банк 2021 жылмен салыстырғанда қағазды пайдалануды 18% - ға қысқартты (2022 жылы пайдаланылған қағаз саны – 53 950 бума, 2021 жылы – 65 600 бума).

Сондай – ақ, Банк 2019-2020 жылдары экологиялық саясатты іске асыру шеңберінде банк ғимараттарында қатты тұрмыстық қалдықтарды бөлек жинау жүйесін пайдалану және үш топқа-шыны және металл, пластик және қағазға (Eco Network компаниясымен бірлесіп) сұрыптау арқылы қатты тұрмыстық қал-

дықтарды жинау мен кәдеге жаратуды біріздендіру жөніндегі «Жасыл кеңсе» жобасын енгізді. 2021-2022 жылдары бұл жұмыс уақытша тоқтатылды. Бұл ретте Банктің макулатура-қағазды кәдеге жаратуға жыл сайынғы тапсыруы жалғасуда. 2022 жылдың қорытындысы бойынша банктің Орталық аппараты 1 426 кг макулатура-қағазды қайта өңдеуге және кәдеге жаратуға екінші шикізатты ұйымға гидроқоқшаулау жолымен тапсырды. Олар бойынша банк үшін шығыстар 78 мың теңгені құрады. 2023 жылы Банк қалдықтарды сұрыптау және оларды қайта өңдеуге беру жөніндегі жұмысты қайта бастауды жоспарлап отыр.

ҚОРШАҒАН ОРТАНЫ ҚОРҒАУ

Банк өз қызметінің сипатына қарай қоршаған ортаға тікелей елеулі әсер етпейді (атмосфераға қандай да бір ластаушы заттар шығармайды). Жоғарыда айтылғандай, Банк тұтынатын негізгі ресурстар – бұл электр энергиясы, жылу энергиясы және су. Банк қоршаған ортаға қолайсыз әсердің алдын алуды ең жақсы түрде қамтамасыз ететін ресурстарды ұтымды пайдалану қағидаттары мен әдістерін қолданады. Банк қоршаған ортаға эмиссиялар үшін төлемді жүзеге асырады. «Қоршаған ортаға эмиссия үшін төлемақы бойынша Декларация» (870.00-нысан) салық органдарына (ластану объектісінің орналасқан жері бойынша және жылжымалы көздердің тіркелген жері бойынша) ұсынылады. 2022 жылы қоршаған ортаға эмиссия үшін төлемақының есебі 128 мың теңгені құрады.

Сонымен қатар, 2022 жылы Банк үнемдеу мақсатында күнтізбелер, блокноттар, парақшалар, стикерлер, плакаттар, презентациялық папкалар сияқты жарнамалық өнімдерді жалпы сомасы 15 млн теңгеге

сатып алудан бас тартты, бұл қағазды пайдалануды қысқартуға, су ресурстарын, энергияны тұтынуды азайтуға, сол арқылы ормандарды сақтауға, сондай-ақ ормандарды тазартуға көмектесті қауіпті ластаушы заттардан планета.

Сонымен қатар, Банкте қызметкерлердің экологиялық түсінік деңгейін арттыруға бағытталған іс-шаралар тұрақты түрде жүргізіледі. Өз тәжірибесінде Банк ел қалаларын көгалдандыру бойынша түрлі экологиялық акциялар өткізеді, банкпен серіктестікте салынған жаңа ғимараттардың аулаларына ағаш отырғызады. 2022 жыл ішінде Банк «Таза таулар» және «Ағаш отырғыз» экологиялық акцияларын өткізді. «Таза таулар» акциясының нәтижесінде банк қызметкерлері Алматы тауларында 100 келіге жуық қоқыс жинады. «Ағаш отырғыз» акциясының нәтижесінде банк қызметкерлері Алматы қаласы Әуезов ауданы әкімдігінің алдындағы алаңға 40-тан астам ағаш отырғызды.

АТМОСФЕРАҒА ПАРНИКТІК ГАЗДАР МЕН БАСҚА ДА ЛАСТАУШЫ ЗАТТАРДЫҢ ШЫҒАРЫНДЫЛАРЫ

Банк атмосфераға қандай да бір ластаушы заттардың тікелей шығарындыларын шығармайды. Қазіргі уақытта Банк атмосфераға парниктік газдар мен басқа да ластаушы заттардың тікелей және жанама шығарындыларын есепке алу жүйесімен жұмыс істеуде және оның кейінгі есептерде ашылуын күтуде.

Бұл ретте Банк өзінің ағымдағы қызметі шеңберінде мынадай іс-шараларды жүзеге асыруды қамтамасыз етеді:

- экологиялық дағдарыс аймағында тұратын Қызылорда филиалының, Шығыс Қазақстан облыс-

тық филиалының және банктің Семей қаласындағы филиалының радиациялық тәуекелі жоғары аумақта тұратын қызметкерлеріне қосымша ақылы демалыс беріледі (тиісінше 9 күнтізбелік күн және 10 күнтізбелік күн).

- Семей қаласындағы Шығыс Қазақстан облыстық филиалы мен Банк филиалының радиациялық тәуекелі жоғары аумақта тұратын қызметкерлеріне қалыпты босану кезінде жүктілігі және босануы бойынша қосымша демалыс (ұзақтығы 170 күнтізбелік күн (әдеттегі ұзақтығы 126 күн болғанда) және боса-

нуы асқынған жағдайларда немесе екі және одан да көп туған кезде – 184 күн беріледі балалар).

- экологиялық дағдарыс аймағында және радиациялық тәуекелі жоғары аумақта тұратын қызметкерлерге қосымша еңбекақы төлеу Қазақстан Респуб-

САТЫП АЛУЛАР

Банк тауарларды, жұмыстар мен көрсетілетін қызметтерді сатып алуды жүзеге асыру қағидаларына сәйкес жүзеге асырылатын сатып алу рәсімдерінің ашықтығы мен тиімділігін қамтамасыз етуге ұмтылады. Бұл ретте баға ұсыныстарын сұрату, ашық тендер тәсілімен сатып алуды ұйымдастыру және өткізу процестерін автоматтандыруды қамтамасыз ететін ақпараттық жүйелер белсенді пайдаланылады.

Сатып алуды жүзеге асыру мынадай қағидаттарға негізделеді:

- 1) сатып алу үшін пайдаланылатын ақшаны оңтайлы және тиімді жұмсау;
- 2) сатып алу процесінің ашықтығы мен айқындығы;
- 3) сатып алу процесіне қатысу үшін әлеуетті өнім берушілерге тең мүмкіндіктер беру;
- 4) әлеуетті жеткізушілер арасында адал бәсекелестік;
- 5) сатып алуға қатысушылардың жауапкершілігі;
- 6) сыбайлас жемқорлық көріністеріне жол бермеу.

бликасының заңнамасына сәйкес жүзеге асырылады және мыналарды құрайды: Шығыс Қазақстан облыстық филиалы және Семей қаласындағы филиалы-1,5 АЕК; Қызылорда облыстық филиалы – 1,3 коэффициентін қолдана отырып.

Банк мемлекеттік қатысумен кәсіпорындардың көпшілігінен тауарларды және қызметтерді сатып алады. Мұндай сатып алу жеке-жеке аз сомаларды құрайды және әдетте коммерциялық негізде жүзеге асырылады. Тауарлар, жұмыстар және қызметтердің әлеуетті жеткізушілері үшін Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес іріктеу критерийлері қолданылады.

2022 жылы өткізілген сатып алу рәсімдерінің қорытындысы бойынша 745 шарт жасалды. Жасалған шарттардың жалпы сомасы 13 319 309 мың теңгені (ҚҚС-сыз 12 145 792 мың теңге) құрады, игерілген баптардың саны – 1 527. Жүргізілген барлық сатып алу бойынша қорытынды үнемдеу 751 588 мың теңгені құрады, алайда бұл үнемдеу жыл ішінде қайта бөлінеді және Банктің қосымша қажеттіліктерін қанағаттандыра отырып, қайта толықтырылады. Бұл ретте есепті кезеңде сатып алудағы жергілікті қамту үлесі 55%-ды құрады (01.01.2023 ж. алынған есептер бойынша орындау көлемі 5 795 061 мың теңге).

Жасалған шарттардың жалпы сомасы

13 319 309

мың теңге

КЛИМАТТЫҢ ӨЗГЕРУІ. КЛИМАТТЫҢ ӨЗГЕРУІН БАСҚАРУ

Банктің Директорлар кеңесі тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің тиімді жұмыс істеуін ұйымдастыру және қамтамасыз ету бойынша жауапты болады.

Банкте тұрақты негізде ықтимал тәуекелдердің анықталуына, қолайсыз оқиғалардың іске асырылуына қарай тәуекелдер тіркелімі мен тәуекелдер картасы толтырылады. Тәуекелдер тізілімі мен тәуекелдер картасы жыл сайын банктің директорлар

кеңесінің қарауына және бекітуіне шығарылады.

Қазіргі уақытта климаттың өзгеруіне байланысты тәуекелдерді тізілімге және тәуекел картасына қосу мәселелерімен айналысуда. Банк 2023 жылы климаттың өзгеруіне байланысты тәуекелдерді қосуды ескере отырып, тәуекелдер тізілімі мен картасын өзектендіруді және қайта қарауды жоспарлап отыр. Тиісінше, жүргізілген жұмыс нәтижелері бойынша ақпаратты ашу Банктің кейінгі есептерінде күтіледі.

СТРАТЕГИЯЛЫҚ БАҒЫТ

Банктің 2021 жылы жаңа редакцияда бекітілген 2023 жылға дейінгі Даму стратегиясы Климаттық тәуекелдерге байланысты мәселелерді қамтымайды. 2023-2024 жылдар ішінде Банк Климаттық тәуекелдер, олардың стратегияға, бизнес-модельге, өндірістік-өткізу тізбектеріне, қаржылық жағдайға, қаржылық көрсеткіштер мен ақша ағындарына әсері, қысқа мерзімді, орта мерзімді және ұзақ мерзімді перспективада қаржыландыруға қол

жеткізу және банк капиталының құны мәселелерімен жұмыс істеуді жоспарлап отыр. Банктің климаттың өзгеруінің физикалық тәуекелдеріне және төмен көміртекті экономикаға (өтпелі тәуекелдерге) көшуге байланысты тәуекелдерге стратегиясының тұрақтылығы туралы тиісті құжаттарды әзірлеу жоспарлануда. Тиісінше, жүргізілген жұмыс нәтижелері бойынша ақпаратты ашу Банктің кейінгі есептерінде күтіледі.

ТӘУЕКЕЛДЕРДІ БАСҚАРУ

Бүгінгі күні банкте қысқа мерзімді, орта мерзімді және ұзақ мерзімді перспективада Климаттық тәуекелдер мен мүмкіндіктерді анықтау, бағалау, басымдық беру және басқару жөніндегі процестер, сондай-ақ оларды Банктің тәуекелдерді басқарудың

жалпы процесіне интеграциялау жөніндегі процестер құрылмаған. Бұл ретте Банк мұндай жұмысты 2023-2024 жылдар ішінде жүргізуді жоспарлап отыр. Тиісінше, бұл ақпарат Банктің кейінгі есептерінде ашылады деп күтілуде.

КӨРСЕТКІШТЕР ЖӘНЕ НЫСАНАЛЫ МӘНДЕР

Қазіргі уақытта Банк тікелей және жанама парниктік газдар шығарындарының көлемін есептемейді. Бұл ретте Банк 2023-2024 жылдар ішінде осындай

шығарындарды есептеу бойынша жұмыс істеуді жоспарлап отыр. Тиісінше, бұл ақпарат Банктің кейінгі есептерінде ашылады деп күтілуде.

