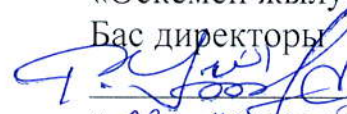




Бекітемін

«Өскемен жылу жүйелері» АҚ

Бас директоры

 Р.С. Уразбаев

«28» сәуір 2020 ж.

«ӨСКЕМЕН ЖЫЛУ ЖҮЙЕЛЕРІ» АҚ-НЫҢ ТЕҢ МҮМКІНДІКТЕР САЯСАТЫ

«Өскемен жылу жүйелері» АҚ

Өскемен қ.

ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

«Өскемен жылу жүйелері» АҚ (бұдан әрі-«ӨК ЖЖ» АҚ) өз жұмысында барлық қызметкерлер үшін тең мүмкіндіктерді ұсыну қағидасын ұстанады. «ӨК ЖЖ» АҚ біздің қызметкерлеріміздің нәсілдік және ұлттық қатыстылығы, жынысы, мүгедектігі, діні, неке мәртебесі немесе жасы негізінде тікелей немесе жанама кемсітушілікке жол бермейді. «ӨК ЖЖ» АҚ біздің кәсіпорынның кемсітушілікке немесе қысымшылыққа ұшыраған қызметкеріне қолдау көрсетуге дайын және кәсіпорынның кез келген жерінде болып жатқан кемсітушілікке, қысымшылыққа немесе қорқытуға кез келген актілерге шыдамайды. «ӨК ЖЖ» АҚ Саясатты жүзеге асыруға жауапты және барлық кәсіпорында тең мүмкіндіктерге қол жеткізу үшін күреседі.

САЯСАТТЫҢ ЖАЛПЫ ПРИНЦИПТЕРІ

«ӨК ЖЖ» АҚ таланты, біліктілігі, қабілеті мен еңбегі қызметкерлерді жалдау мен кәсіби дамытудың бірден-бір өлшемі болып табылады деген қағиданы ұстанады. Кәсіпорын басшылығы барлық қызметкерлердің бір-біріне әділ және құрметпен қарауын, әріптестермен, қызметтерді тұтынушылармен, мердігерлік ұйымдармен және басқалармен өзара іс-қимыл кезінде ашықтық пен адалдық танытуын талап етеді.

Кәсіпорын қызметкерлердің, тек олардың құндылықтары, қабілеттері мен әлеуеттері негізінде, этникалық тегі, сырт келбеті немесе ұлттық шығу тегі, жынысы, отбасылық дәрежесі немесе отбасылық жағдайлары, мүгедектігі, кәсіподақ немесе кәсіподақ мүшелігі, соттылығы, әлеуметтік-экономикалық жағдайы, діни немесе саяси көзқарастары немесе басқа да маңызды емес айырмашылықтарды ескерместен бағаланатын жағдайларды жасауға тырысады.

«ӨК ЖЖ» АҚ Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес өзінің құқықтық жауапкершілігін мойындайды және кемсітушіліктің кез келген нысанын, тікелей немесе жанама, сондай-ақ қудалау мен қатыгез қарым-қатынасты жоюға ұмтылады.

1. ҚАҒИДАЛАР

1.1. Этникалық тегі, сырт келбеті немесе ұлты

Кәсіпорын этникалық тегі, сырт келбеті немесе ұлты бойынша кемсітушілікті жоюға бағытталған Саясатты ұстанады және нәсілшілдік пен теріс мінез-құлыққа қарсы тұрады.

1.2. Жынысы, отбасылық дәрежесі және отбасылық жағдайы

Кәсіпорын жынысы, отбасы жағдайы немесе отбасы жағдайлары бойынша заңсыз кемсітушілікті жоюға және барлық қызметкерлер үшін жыныстар арасындағы мүмкіндіктердің теңдігін арттыруға бағытталған Саясатты ұстанады.

1.3. Мүгедектік

Кәсіпорын мүмкіндігі шектеулі адамдарға қатысты жұмыспен қамтудың оң Саясатын дамытуға ұмтылады. Біз мүмкіндіктері шектеулі қызметкерлердің өздерінің ең жоғары еңбек әлеуетін ашуы үшін қолдан келгеннің бәрін жасауға ұмтыламыз.

1.4. Соттылықтың болуы

Кәсіпорын ешқандай жұмыс орнына үміткер өзінің соттылығы бар деген негізде әділетсіз бас тартуға жол бермеу үшін қолдан келгеннің бәрін жасайды.

1.5. Кәсіподақтарға мүшелік және кәсіподақ қызметі

Кәсіпорын жұмысқа орналасуға тең мүмкіндік береді және олар кәсіподақ мүшелері ме, жоқ па және олар қандай кәсіподақ қызметімен айналысатынына байланысты қызметкерлерге деген көзқарасын өзгертпейді.

1.6. Жасы

Кәсіпорында жасына байланысты кемсітуге («жас ерекшелігі бойынша кемсіту») немесе төмендетуге орын жоқ. Сондай-ақ жұмысқа қабылдау кезінде қызметкерлер әдеттегі тәртіппен Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес белгіленген жаста зейнетке кететін жағдайда жас белгісі бойынша кемсітушілік болмауға тиіс.

1.7. Әлеуметтік-экономикалық жағдай

Кәсіпорын жұмысқа әртүрлі әлеуметтік-экономикалық топтардан жұмысшыларды тартады және қызметкерлердің ешқайсысының өздерінің әлеуметтік немесе экономикалық жағдайына байланысты заңсыз құқықтарына қысым жасамауға тырысады.

1.8. Дін немесе саяси наным

Кәсіпорын кез-келген мәселе бойынша, оның ішінде діни көзқарас немесе Саясат бойынша жеке заңды қалаулар белгілі бір адамның жеке қалауы болып табылады және олар жұмысқа орналасуға байланысты шешімдерге әсер етпеуі керек деп санайды.

2. САЯСАТТЫ ТӘЖІРИБЕ ЖҮЗІНДЕ ІСКЕ АСЫРУ ҮШІН ЖАУАПКЕРШІЛІК

Бөлімше басшылары осы Саясатты күнделікті жүзеге асыру үшін жауапкершілікте болады.

Барлық қызметкерлер кез келген уақытта өз қызметі шеңберінде Саясаттың сақталуын қамтамасыз етуге жауапты болады. Қызметкерлер осы Саясатпен танысып, оның талаптарын ұстануы керек.

Әркім өз қызметі шеңберінде Саясатты іске асыру үшін дербес жауапты болады. Қызметкерлердің ешқайсысына кемсітушілік актілерін елемеуге, ақтауға немесе қолдауға, басқа қызметкерлерді қудалауға немесе оларға қатыгездікпен қарауға болмайды.

3. ОҚЫТУ МЕН ТӘЖІРИБЕ АЛУДАҒЫ ТЕҢ МҮМКІНДІКТЕР

3.1. Қызметкерлерді қабылдау

Саясатты жүзеге асыру арқылы кәсіпорын болашақ қызметкерлерді жалпы қағидаттарда көрсетілген кез келген аспектілер бойынша кемсітпеуге ұмтылады.

3.2. Жұмысқа қабылдау кезінде қызметкерлерге Нұсқаулық

Жұмысқа қабылдау кезінде барлық жаңа қызметкерлер тең мүмкіндіктер Саясатымен танысады.

3.1. Кеңестер және ұсыныстар

Барлық қызметкерлер өздерінің қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін әлеуметтік мәселелерде консультациялар, нұсқаулар мен ұсынымдар, кеңестер мен қолдау алуға құқылы.

4. АҚПАРАТТЫҚ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ

Сыртқы, ішкі, жазбаша, көрнекі және ауызша коммуникацияның барлық нысандарын қамтитын ақпараттық қамтамасыз ету жөніндегі іс-шараларды жоспарлау және іске асыру кезінде Кәсіпорын:

- «Қағидаттар» Саясатының 1-бөлімінде санамаланған барлық топтардың оң, типтік емес бейнелерін пайдалануға ықпал етуге;

- барлық адамдарға құрмет көрсетуге және олардың жеке қажеттіліктерін түсінуге; жанама кемсіту болып табылатын нормативті емес лексиканы немесе суреттерді пайдаланудан аулақ болуға, кәсіпорынның барлық қызметкерлері маңызды және құнды сезінетін атмосфераны құруға ұмтылады.

5. САЯСАТТЫ БАҚЫЛАУ ЖӘНЕ ҚАЙТА ҚАРАУ

Кәсіпорын Саясаты Кәсіпорынның талаптарына сәйкес мерзімді қайта қаралуға жатады.

6. САЯСАТТЫҢ ЕРЕЖЕЛЕРІН БҰЗУ

6.1. Егер, Кәсіпорын қызметкерлерінің кез келгенінің пікірі бойынша, Саясаттың бұзылуы орын алса, ол бұл бұзушылық туралы тікелей басшы немесе кәсіпорынның кадр қызметі арқылы немесе «Сенім желісі» (жедел желі) арқылы жасырын мәлімдеу жолымен хабарлауға тиіс. Алайда, өзінің аты-жөнін айта отырып, қоңырау шалушы қоңырауға жауап беру процесін тездетеді және қажет болған жағдайда тергеу барысында онымен байланысуға мүмкіндік береді.

6.2. «Сенім желісі» бойынша жіберілген барлық хабарламалар заңгер бөлімінің бастығына және/немесе қызметкерлер құрамын басқару қызметінің бастығына жіберіледі, олар әрбір осындай хабарламаның кәсіби және құпия қаралуына жауап береді. Бұзушылық дерегі комиссиямен қаралады.

6.3. Қызметкер Саясат қағидаттарының күдікті бұзылуы туралы хабарлағаннан кейін, «Өскемен жылу жүйелері» АҚ-ы тиісті тергеу жүргізеді. Мұндай тергеулердің құпиялылығына байланысты тергеудің нақты мәліметтерін немесе қабылданған шараларды ұсыну мүмкін болмауы мүмкін.

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

6.5. «ӨК ЖЖ» АҚ қызметкерлерінің Саясат қағидаттарын бұзу жағдайлары анықталған жағдайда, шешім қабылдау үшін материалдар қызметкерлер құрамын басқару қызметіне қарауға жіберіледі. Материалдарды комиссия бір ай ішінде қарайды. Қарау нәтижелері мен қабылданған шешімдер өтініш білдірген адамға шешім қабылданған күннен бастап 3 (үш) жұмыс күні ішінде хабарланады.

6.6. «ӨК ЖЖ» АҚ Саясат ережелерінің бұзылуы туралы мәліметтерді қараудың құпиялылығына кепілдік береді.

Қызметкерлер құрамын басқару қызметінің бастығы

Ж. Кужахметова

Заңгер бөлімінің бастығы



О. Лебедева