



КОРПОРАТИВТІК ЭТИКА КОДЕКСІ ЖӘНЕ СӘЙКЕСТІК
«Ақмола облысы білім басқармасының жаңағадғы Степногорск қаласының жоғары колледжі» мемлекеттік коммуналдық қазыналық кәсіпорны

Біздің Кодекс азаттық болуға құқық берудің құрамдағы бөліктерінің ішінде негізгі және басшысы болып табылады.

Біздің бүгінгі істегі жатқанымыздың бәрі жақсы болашақ құруға бағытталуы тиіс, сондықтан кодекс-принциптерімізге мемлекеттік коммуналдық қазыналық кәсіпорнының құндылықтарын түсінуге жәрдемдесу мақсатында құрылды.

«Ақмола облысы білім басқармасының жаңағадғы Степногорск қаласының жоғары колледжі» мемлекеттік коммуналдық қазыналық кәсіпорны (бұдан әрі-«Ұйым») және қабылдаған жатқан шаралардың маңыздылығын, бірлесті жүргізу кезінде қабылданған міндеттер мен сәулеттері.

Кодекс Ұйымның барлық қызметкерлері үшін міндетті болып табылады. Біз оны үстіндегі ұмтылуымыз кетсек.

Ұйымның құндылықтары

Ұйымның көздеуші күші-біз ұстанатын корпоративтік құндылықтар. Олар қолданысқа корпоративтік мәдениетінің негізі болып табылады, қызметкерлердің көзқарастары мен әрекеттерінің біздің қауыптарымыз, ұйымның мақсаттарына тиімді көзге көтуге ықпал етеді.

Команда

Ұйым- бұл көзқарастардың, принциптердің бірлігіне, азаматтар әлеуетін, командалық рухты дамытуға және ұйымның ортақ мақсаттарына жету үшін олар әрекет етуге негізделген біртұтас ұжымның үйлесімді жұмысы.

Қауіпсіздік

Біз көрінген ортаға қауіпсіз, қауіпсіз, қауіпсіз еңбек қабілеттерін енгізу стандарттарын басшылыққа аламыз.
Біз еңбек қауіпсіздігі мәдениетін қолдаймыз және қауіпсіздік үшін жауаптымыз.

Кәсібилік

Текірісбелі қызметкерлер тобы және корпоративтік басқарудың жоғары стандарттары ұйымның табысқа жетіп келіп табылады.

Жауапкершілік Азаматтық жауапкершілігі жоғары ұйым болып отырып, «Ақмола облысы білім басқармасының жаңағадғы Степногорск қаласының жоғары колледжі» мемлекеттік коммуналдық қазыналық кәсіпорны, ерліктерімен және қолданған құқықтық қауыптарды заңдылықты сақтауға ұмтылады. Біз өз қалпымыз үшін жауаптымыз, біз ұйымның белесін бағыттаймыз.

Даму

Экономикалық кәсіп құрулардың, қарқынды өсуі жағдайында ұйым қалыңғын талаптары негізіне қарағанда құру мақсатында өз қызметіне инновацияларды енгізу бойынша үнемі жұмыс істейді.

Бүт дегеніміз біз:

1. эксперимент жасаймыз, қойылған міндеттерді оңтүстік және тәжірибелерді бідейміз және жаңа технологияларды енгіземіз;

2. Біз бағыт қозғалып, етеміз және қалыңғын қызметті біздерін болжап отырып, жаңа мүмкіндіктерді аңсып аламыз.

- біз қалыптасқан ережелерге қарсы тұрамыз және қойылған міндеттердің жаңа тәсілдері мен шешімдерін табамыз;
- * проблемалар туралы хабарлаймыз, идеялармен бөлісеміз және басқаларды тиісті міндеттерге ынтымақтастыққа шақырамыз.

КІРІСПЕ

Біздің команданың үйлесімді жұмысы-ұйым алға қойған мақсаттар мен міндеттерге жетудің жолы. Біздің ісіміздің өсуі біз орындайтын жұмыстың сапасына, белгіленген ережелерді сақтауға және бұзушылықтармен табанды күресуге және оларды одан әрі болдырмауға байланысты.

Ұйым өзінің қызметкерлері барлық күш-жігерін, білімі мен тәжірибесін өздері жүзеге асыратын кәсіби қызметке жұмсайды, ұйым оларға жүктеген міндеттерді бейтарап және шынайы орындайды деп сенеді.

Ұйымның құндылықтарын жүзеге асыра отырып және кодексті сақтай отырып, әрқайсымыз серіктестік қатынастарды құруға және нәтижелілікті ынталандыруға инновацияларды енгізуге өз үлесімізді қосамыз. Ұйымның құндылықтары және осы Кодекс оның қызметкерлері үшін студенттермен, ата-аналармен, іскери серіктестермен, әріптестермен және Біз өмір сүретін және жұмыс істейтін қоғаммен қарым-қатынас орнатуда нұсқаулық ретінде қызмет етеді.

Ұйым басшылығы Кодекстің сақталуы ұйым үшін қысқа мерзімді перспективада дұрыс емес қатынастардан туындауы мүмкін артықшылықтармен салыстырғанда ұзақ мерзімді артықшылықтар әкелетінін түсінеді.

Осы Кодекстің нормаларын сақтау олар атқаратын лауазымына қарамастан ұйымның барлық қызметкерлерінің міндеті болып табылады.

Кодекс Ұйым қызметінің барлық салаларында және қызметкерлердің өзара, сондай-ақ студенттермен, ата-аналармен, билік органдарымен, нарық субъектілерімен және азаматтық қоғаммен қарым-қатынас түрлерінде қолданылады. Осы Кодекс Қазақстан Республикасының заңнамасы, халықаралық құқықтық нормалар, іскерлік мәдениеттің жалпы қабылданған ережелері, сондай-ақ ұйымның ішкі құжаттары негізінде ұйымның стратегиялық даму миссиясы мен мақсаттарына сәйкес дайындалған. Бұл Кодекс ұйымның қызметін реттейтін ұйымның басқа ішкі актілері мен құжаттарының күшін жоймайды. Кодекс негізгі мәселелерді бөліп көрсететін, оларды шешу принциптерін белгілейтін және тиісті шешімдер қабылдау үшін қажетті ережелер мен ресурстарды анықтайтын жұмыстағы нұсқаулық болып табылады.

Осы Кодекстің жұмысы туралы ақпаратты қалай алуға болады

Ұйым негізделген шешімдер қабылдауға мүмкіндік беретін әріптестер арасында өзара түсіністік пен қолдауды құптайды. Егер қызметкерге осы Кодекстің ережелеріне қатысты кеңес, көмек, түсініктеме алу қажет болса, келесі тұлғаларға жүгіну керек:

- * тікелей басшыға;
- * комплаенс қызметінің қызметкеріне;

Егер тікелей басшыға жүгіну қиын деп санауға негіз болса немесе болжамды хабарлама тиісті түрде қаралмаса, мұндай бұзушылық туралы келесі әдістердің бірімен хабарлау керек:

- * анықтамалықта көрсетілген нөмірлерге қоңырау шалу арқылы сәйкестік қызметінің маманына хабарласыңыз немесе жеке кездесуді ұсыныңыз;

Қызметкер құпиялылықты сақтағысы келсе, бұл үшін барлық қажетті шаралар қабылданады. Ұйым ықтимал бұзушылықтар туралы адал хабарлаған қызметкерді лауазымын төмендету, қудалау немесе бұзушылықтар туралы шынайы хабарлау немесе ақпаратты адал беру рәсімін пайдаланған жағдайда кемсітушіліктің кез келген басқа нысаны сияқты кез келген репрессиялық шаралардан қорғауға міндеттенеді. Ақпаратты адал беру дегеніміз, қызметкер мүмкіндігінше бұзушылық фактілерін негіздей отырып, өзіне белгілі нәрсені толық көлемде хабарлайды. Ұйым қызметкерлердің қолда бар немесе жоспарланған бұзушылықтар туралы хабарламасына жауап ретінде репрессиялық шаралар қабылдауды үзілді-кесілді жояды.

Егер қызметкер өзіне немесе оның әріптестеріне этикалық нормалардың бұзылғаны туралы хабарлағаны үшін жауап қайтарылды деп есептесе, ол дереу комплаенс маманымен байланысып, этика және комплаенс мәселелері бойынша қоңырау шалу не ұйымның интернет-ресурсында этика және комплаенс бөлімінде хабарлама қалдыру керек.

Осы Кодексті сақтау бонустар алудың шарты болып табылады

Кодекстің сақталуы ұйымның қызметкері құқығы бар жылдық сыйлықақыны (бонусты) алу шарттарының бірі болып табылады. Кодекстің ережелері бұзылған жағдайда, бұл сыйлықақыны (бонусты) азайтуға немесе сыйлықақыны (бонусты) есептеуден бас тарту туралы шешім қабылдауға негіз бола алады. Кодекс ішкі құжат болып табылатындықтан, қызметкердің Кодекстің талаптарын бұзуы, ол жұмыстан шығарылғанға дейін, Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес оған тәртіптік сипаттағы шараларды қолдануға негіз бола алады.

Ұйымның қызметкерлері мен басшылығы осы Кодексті толығымен қолдайды және оның ережелерін сақтайды. Ұйым қызметкерлері кодексті сақтау мәселелері және этика мен комплаенс бөлігінде анықталған бұзушылықтар бойынша аудит жөніндегі Комитетке есеп береді. Басшы және комплаенс қызметі осы Кодекстің ережелерін екі жыл сайын қайта қарайды және қажет болған жағдайда жаңартады.

Қосымша ресурстар

Осы этика және комплаенс кодексі қазақ және орыс тілдерінде ұсынылған. Ұйымның сайтында этика және комплаенс бойынша мамандардың өзекті тізбесін көрсете отырып, этика және комплаенс бойынша жеке бет бар. Осы Кодекстің ережелерін толықтыратын Корпоративтік құжаттар ұйымның сайтында келтірілген.

Ұйымның мақсаты-ұйым қызметкерлері ұжымдағы күнделікті жұмыс пен қарым-қатынас процесінде, ата-аналармен және студенттермен, серіктестермен және басқа адамдармен кездесетін этика мәселелері бойынша Ашық диалог орнату және қолдау. Бұл ресурстар ұйым қызметкерлеріне Жеке және кәсіби өсуде пайдалы болады.

I БӨЛІМ. ЭТИКА

Ұйым этикалық принциптерді сақтай отырып жұмыс істеу оның ұзақ мерзімді табысының ажырамас элементі деп санайды. Ұйым күнделікті іс-әрекетте этикалық мінез-құлықтың ең жоғары стандартын қолдайды, бұл оның жұмыс істеу тәсілінің маңызды бөлігі болып табылады.

Барлық қызметкерлер қоғамда қабылданған және ұйымда қалыптасқан жауапкершілік пен дәстүрге сәйкес келетін жеке мінез-құлықтың жоғары стандарттарын ұстанады. Жеке мінез-құлықтың жоғары стандарттары ұйым қызметкерлерінің жұмыс әріптестерімен, студенттермен, ата-аналармен, сондай-ақ ұйыммен құқықтық қатынастардағы басқа адамдармен қарым-қатынаста адалдық, адалдық, бейтараптық және Құрмет принциптерін ұстануын білдіреді.

Корпоративтік этиканың жоғары стандарттарын сақтау және ұйымның іскерлік беделін сақтау оның жұмысшыларының негізгі міндеттерінің бірі. Ұйым қызметкерлері өздерінің еңбек, лауазымдық және қызметтік міндеттерін атқару процесінде өздерінің кәсіби қызметінде және жұмыс орнындағы тұлғааралық өзара іс-қимылында оларды ұстана отырып, осы Кодекстің ережелерін ұдайы басшылыққа алады.

1. Әр адамға деген құрмет

1. Ұйым қызметкерлері бір-біріне деген өзара құрметпен қарым-қатынас орнатады, әріптестеріне, Халыққа, ұйымда да, одан тыс жерлерде де өзін дұрыс және кәсіби ұстайды.

2. Ұйымның көпұлтты құрамы бар, сондықтан әріптестер тілдік дағдылар мен ұлттық мәдениеттегі айырмашылықтарды ескеруі керек. Көзқарастардың алуан түрлілігі неғұрлым қолайлы қарым-қатынасқа әкеледі, бұл білім алушылармен, ата-аналармен және басқа да мүдделі тұлғалармен жұмыс істеуге жемісті әсер етеді.

3. Ұйым Қазақстан Республикасының қолданыстағы еңбек заңнамасына сүйене отырып, іскерлік қасиеттері мен еңбегі негізінде кадрлық шешімдер қабылдайды. Ұйым жұмыспен қамтудың тең мүмкіндіктерін ұсынады және білікті мамандар үшін тиісті жағдайларды қамтамасыз етеді.

4. Ұйым басшылығы қызметкерлерге жалдау, сыйақы, жоғарылату, жіктеу, даярлау, қайта даярлау, тағылымдама және басқа да еңбек жағдайлары мәселелері бойынша тең мүмкіндіктер беруге міндеттенеді.

2. Қудалауға жол бермеу саясаты

1. Қазақстан Республикасының заңнамасы еңбек саласындағы кемсітушілікке тыйым салады. Әркімнің өзінің еңбек құқықтарын жүзеге асыруға тең мүмкіндіктері бар. Ешкім еңбек құқықтарын шектеуге немесе оларды жүзеге асыру кезінде қандай да бір жеңілдіктерге ие бола алмайды:

- * жынысы немесе гендерлік жынысы;
- * жасы;
- * нәсілдер, тері түстері немесе этникалық;
- * тіл;

- * ұлты;
- * азаматтығы;

- * діндер;

- * мүлктік және лауазымдық жағдайы;

- тұрғылықты жері;

- * жүктілік;

- * қоғамдық бірлестіктерге жататындар;

- * сондай-ақ қызметкердің іскерлік қасиеттеріне және оның жұмыс нәтижелеріне байланысты емес басқа жағдайлар

2. Ұйым ауызша, физикалық немесе визуалды түрде қанағаттанарлықсыз қарым-қатынасты, қысымшылықты немесе қорлайтын мінез-құлықты мүлдем қолайсыз деп санайды.
3. Қорқыту немесе зорлық-зомбылық немесе физикалық қорлау мүлдем қолайсыз. Ұйым жұмыс орнында ешқандай қысымға, соның ішінде жыныстық қудалауға және агрессивті мінез-құлыққа жол бермейді.
4. Әділдікке, теңдікке, құрмет пен қадір-қасиетке басымдық бере отырып және кемсітушілікке, қудалауға және агрессияға жол бермей, ұйым жұмысқа келген әрбір адамға өзінің әлеуетін толық пайдалана алатынына қауіпсіздік пен сенімділікті қамтамасыз етеді.
5. Ұйым қызметкердің немесе жәбірленушінің кім екеніне қарамастан, жұмыс орнындағы қызметкерлердің қадір-қасиетін құрметтеуді жақтайды: қызметкер, басшы, іскери серіктес, Тапсырыс беруші, кеңесші немесе келуші.
6. Ұйым ұжымдағы салауатты микроклиматты бұзу фактілерін, соның ішінде әріптестердің мінез-құлқы қолайсыздық тудырған кезде, қызметкер жұмыс орнындағы әріптестің лайықсыз мінез-құлқына куә болған кезде, қызметкерге қауіп төнген және/немесе қудалау және/немесе зорлық-зомбылық жасалған кезде жасырмауға шақырады. Егер заңнамада мұндай тыйымдар реттелмеген жағдайда, ұйым қызметкерлердің тиісті мінез-құлқының неғұрлым жоғары стандарттарын және олардың жіберілген бұзушылықтар үшін жауапкершілігін дербес белгілейді.
7. Мұндай теріс қылықты тікелей жасаған адаммен туындаған жағдайды реттеу мүмкіндігі болмаған жағдайда, қызметкер кадр қызметіне немесе комплаенс қызметіне жүгінуі керек.

3. Еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы

1. Қауіпсіз және салауатты жұмыс ортасы ұйым қызметкерлерінің сенімін қорғап, нығайтып қана қоймайды, елеулі шығындарға әкелетін жазатайым оқиғалардың алдын алады, сонымен қатар ұйымның жоғары азаматтық жауапкершілігі бар ұйымның беделін қалыптастыруға ықпал етеді.
2. Ұйым өз қызметкерлерінен күткен мінез-құлықты анықтай отырып, денсаулық пен қауіпсіздік саясатын жүргізеді. Ұйым қызметкерлері жұмыс орнының қауіпсіздігін қамтамасыз ету үшін ұжымдық жауапкершілікке ие, осылайша денсаулық пен қауіпсіздік мәдениетін ілгерілетуге көмектеседі, сонымен қатар өз қауіпсіздігі мен әріптестерінің қауіпсіздігі үшін жауапкершілікті өз мойнына алады.
3. Ұйым қызметкерлері денсаулық пен қауіпсіздік ережелері мен саясатын сақтай отырып, саналы шешімдер қабылдай отырып, жайлы жұмыс орнын құруға көмек көрсетеді. ақыл-ойды басшылыққа ала отырып, қауіпті жұмыс жағдайлары мен туындаған оқиғалар туралы дереу хабарлау.
4. Ұйым жұмыс орнында кез-келген нысанда зорлық-зомбылыққа жол бермей, қызметкерлерді қорғау мен қауіпсіздікті қолдайды. Ұйымның әрбір қызметкері қауіпсіздікке мысал келтіре отырып, жалпы қауіпсіздікті құру жұмысына үлес қосады.
5. Қауіпті жұмыс жағдайларын жою және ұйым қызметкерлерін және басқа адамдарды қорғау үшін:
 - 1) Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасын және еңбекті, денсаулықты және қоршаған ортаны қорғау мәселелерін реттейтін ұйымның ішкі құжаттарын сақтауға міндетті;
 - 2) ұйымның барлық қауіпсіздік ережелері мен рәсімдерін білу және сақтау;
 - 3) қызметкерлердің жұмыс міндеттерін қауіпсіз орындауға және корпоративтік Жабдықты

пайдалануға қабілеттілігін дамытатын өндірістен қол үзбей барлық міндетті дайындық курстарынан немесе оқытудан өтуге;

4) қауіпті материалдарды қауіпсіз және заңды түрде қалай өңдеу керектігін және оларды қалай жою керектігін білу;

5) барлық мердігерлерден, жеткізушілерден және әріптестерден қауіпсіздікті сақтауды талап етуге міндетті.

6. Ұйым қызметкерлері жұмыс орындарындағы қауіпсіздікті қамтамасыз етуге өз үлестерін қосады:

1) ғимараттарда қолданылатын барлық міндетті қауіпсіздік рәсімдері мен қолжетімділікті шектеу шараларын сақтай отырып;

2) Еңбектің қауіпсіз жай-күйіне күмән келтіретін, көрген күдікті немесе қауіп төндіретін жағдайлар туралы хабарлау;

3) Қауіпсіздік жөніндегі жаттығу және оқу іс-шараларына қатысу арқылы жүзеге асырылады.

Қосымша ресурстар

4. Құпиялылық және жеке деректерді қорғау

1. Ұйым қызметкерлердің құпиялылық құқығын құрметтейді және барлық жеке деректердің құпиялылығы мен қауіпсіздігін қамтамасыз етуге тырысады. Қызметкерлер басқа қызметкерлердің дербес деректерін өңдеу және қорғау қауіпсіздігіне байланысты рәсімдерді сақтауы тиіс.

2. Ұйым дербес деректерді қорғау мақсатында тиісті қауіпсіздік шараларын қабылдауға және оларға қасақана, кездейсоқ немесе рұқсатсыз қол жеткізудің кез келген жағдайларының алдын алуға міндеттенеді. Бұл ретте ұйымды тиімді басқаруды жүзеге асыру үшін Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасын сақтау мақсатында, оның ішінде жалақы төлеуді рәсімдеу және өзге де кадрлық талаптарды орындау үшін ұйым ішінде де, одан тыс жерлерде де қызметкерлер туралы ақпаратты өңдеу және беру қажет. Ұйымда жұмыс істей отырып, қызметкерлер өз деректерін осы немесе басқа ұқсас мақсаттарда пайдалануға келіседі.

5. Байланыс құралдары

(оның ішінде: телефондар, электрондық пошта, интернет, жылдам хабар алмасу, SMS және әлеуметтік медиа)

1. Ұйым өз қызметкерлеріне тек іскерлік мақсаттар үшін байланыс құралдарын ұсынады, бұл:

- * компьютерлер,
- * электрондық пошта жүйелері,
- * портативті құрылғылар, факстар,
- * әлеуметтік қызметтер арқылы өзара әрекеттесуді қамтамасыз ететін жүйелер,
- * Интернетке кіру,
- * басқа құралдар.

2. Ұйым қызметкерлері әріптестеріне жағымсыз болуы мүмкін материалдарды немесе материалдарды қарау, алу немесе жіберу үшін байланыс құралдарын пайдалана алмайды. Оның ішінде, тиісті емес немесе әдепсіз мазмұндағы хабарламаларды үшінші тұлғаларға беру үшін коммуникациялық жүйелерді пайдаланбау.

3. Ұйым атынан қарым-қатынас жасай отырып, қызметкерлер ақылға қонымды және кәсіби принциптерді басшылыққа алады, бұл ақпараттың көпшілікке жария етілуіне немесе ұйымның беделіне басқаша зиян келтіруіне жол бермейді.

6. Қақтығыс мүдделері

1. Мүдделер қақтығысы қызметкерлердің жеке мүдделері араласқан немесе ұйымның мүдделеріне осындай араласудың көрінісін тудырған жағдайда пайда болады.

2. Егер қызметкерлер өз міндеттерін объективті және тиімді орындауды қиындататын іс-әрекеттерді жүзеге асырса немесе мүдделері болса, мүдделер қақтығысы туындауы мүмкін. Мұндай жағдайларда ұйымның шешімдері, өнімдері мен қызметтері күмән тудыруы мүмкін. Ықтимал қақтығыстарды тану және ашу, сондай-ақ оларды болдырмау жолдарын анықтау мүмкіндігі ұйымға өз беделін қорғауға және тиімді жұмыс істеуге көмектеседі.

3. Мүдделер қақтығысы туындаған жағдайда қызметкер ол туралы тікелей басшыға хабарлауға, оның нақты не екенін түсіндіруге және осы мүдделерге қатысты мәселелер бойынша шешімдер қабылдауға қатысудан бас тартуға міндетті.

4. Егер қызметкерге немесе онымен тығыз қарым-қатынаста болған адамға (туыстық және/немесе жеке) негізсіз жеке пайда (қолма-қол ақша, сыйлықтар, ойын-сауық, қызметтер, жеңілдіктер, несиелер немесе кепілдіктер түрінде) берілсе немесе оған жақын адамды ұйымның жеткізушісі, кеңесшісі немесе іскери серіктесі тандаса, жанжал туындауы мүмкін. Ұйым қызметкерінің ережелері. Ұйым қызметкері өзіне жақын адамдардың мүдделері ұйымның шешімдеріне әсер етуі мүмкін жағдайлардан аулақ болу керек. Қызметкерлердің туыстық немесе жеке қатынастары қызметтік міндеттерін орындауға әсер етпеуі немесе ұйымның қабылданған шешімдеріне әсер етпеуі керек.

Осыған байланысты ұйым қызметкерлері аулақ болады:

- * "басшы – бағынышты" тікелей немесе жанама қарым-қатынас, олармен тығыз қарым-қатынаста болған адамдармен;

- * адамдарды жұмысқа қабылдауға немесе олармен тығыз қарым-қатынаста болған қызметкерлерді мансаптық жоғарылатуға қатысу немесе егер олар ұйымда жұмыс істесе, оларға берілетін өтемақылардың, жеңілдіктердің немесе мүмкіндіктердің мөлшеріне әсер ету;

- * ұйым мен меншік иелері немесе қызметкерлері олармен тығыз қарым-қатынаста болған адамдар болып табылатын өзге де заңды тұлғалар арасындағы мәмілелерге қатысу.

7. Қызметтік этика

1. Қызметкерлердің қызметтік этикасы тапсырылған іс үшін борыш пен жауапкершілік сезіміне, заңдылық қағидатын сақтауға негізделеді. Қызметтік мінез-құлықтың негізгі нормалары: адалдық, әдептілік, тәртіптілік, адалдық, ұқыптылық, қарапайымдылық, сыпайылық және дәлдік.

2. Қызметкерлер өздерінің күнделікті іс-әрекеттерінде жоғары этикалық стандарттарды сақтайды, соның ішінде:

- * әріптестерінің пікірін құрметтеу және толерантты болу, жұмыс барысында туындаған мәселелерді теңдік, ынтымақтастық және серіктестік қағидаттарында ашық және жылы шыраймен талқылау;

- * қорлайтын, қысым көрсететін немесе әдепсіз мінез-құлыққа, оның ішінде физикалық ерекшеліктеріне, этникалық тегіне, дініне немесе жасына, жынысына немесе жыныстық бағдарына байланысты жол бермеу;

- * іскерлік қарым-қатынаста таныстыққа жол бермеу, телефон арқылы сөйлесу кезінде дұрыс және сыпайы болу;

- * жалақыға, мансаптық өсуге, өз міндеттемелеріне, әріптестерімен байланысты мәселелерді талқылаудан аулақ болыңыз;

- * ресми, ұстамдылық пен дәлдікпен ерекшеленетін жалпы қабылданған іскерлік стильге сәйкес келу.

3. Қызметкер өзінің лауазымдық міндеттерін орындау кезінде лауазымдық нұсқаулыққа сәйкес өз құзыреті шегінде ғана шешім қабылдайды. Егер мәселені шешу оның құзыретінен асып кеткен жағдайда, қызметкер тікелей басшыға жүгінеді.

4. Әрбір қызметкер қызметтік тәртіпті мүлтіксіз сақтайды, жұмыс уақытын ұтымды және тиімді пайдаланады, өзінің қызметтік міндеттерін адал, бейтарап және сапалы орындайды.
5. Ұйым қызметкердің қызметтік міндеттерін тиімді орындау үшін өзінің кәсіби деңгейі мен біліктілігін арттыруға деген ұмтылысын ынталандырады.
6. Әрбір қызметкер мүліктің сақталуын, қызметтік мақсатта ұтымды және тиімді пайдаланылуын қамтамасыз ете отырып, оған ұқыпты қарайды.
7. Жұмыс барысында қызметкер атқаратын лауазымына қарамастан шешім қабылдаудың ашықтығын, заңдылығын және әділдігін қамтамасыз етеді, ұйымның мүдделеріне нұқсан келтіретін, оның бөлімшелерінің жұмыс істеуіне кедергі келтіретін немесе тиімділігін төмендететін әрекеттерге қарсы тұрады.
8. Ұйым қызметкерлері ұйымның беделіне нұқсан келтіретін немесе ұйымды заңсыз немесе күмәнді, іскерлік этика тұрғысынан әрекетке тартуы мүмкін жосықсыз мінез-құлықтан аулақ болу үшін бар күшін салады.
9. Қызметкерлер жеке сипаттағы мәселелерді шешу кезінде мемлекеттік органдардың, ұйымдардың, мемлекеттік қызметшілердің және өзге де адамдардың қызметіне ықпал ету үшін өзінің қызметтік жағдайын пайдалануға құқылы емес.
10. Ұйымда жұмыс істей отырып, қызметкерлер ұйым туралы негізсіз теріс мәлімдемелерге жол бермей немесе оның үшінші тұлғалар алдындағы беделіне нұқсан келтірмей, оған адал болуы керек. Қызметкерлердің мұндай ақпаратты БАҚ-та беруге немесе әлеуметтік желілерде, форумдарда, электрондық хаттарда немесе басқа да әлеуметтік сервистерде теріс ескертулер жасауға құқығы жоқ, бірақ қызметкерлерге ұйымның ішіндегі ұйымның қызметін жақсарту үшін қызметтік мақсатта сындарлы сын айтуға тыйым салынбайды.

8. Басшылар мен менеджерлердің жауапкершілігі

1. Ұйым басшысы мен оның орынбасарлары өздерінің бағыныштылары үшін белгілейтін жоғары стандарттарды сақтауды талап етеді. Көшбасшы мен оның орынбасарлары әріптестерінен тапсырыс берушілер мен іскер серіктестерге таралатын ашықтық, ашық қарым-қатынас және сенім мәдениетін қалыптастыруда аса маңызды рөл атқарады. Осы мақсатта басшы мен оның орынбасарлары:
 - * күнделікті істерде ұйымның құндылықтарын ұстану;
 - * жұмыстағы алаңдаушылық туралы бағыныштылардың мәлімдемелерін тыңдау және тиісті шаралар қабылдау;
 - * бағыныштылармен жұмыста қолданылатын заңдарды, ережелерді, нормативтік ережелер мен саясатты білу;
 - * туындаған проблемаларды жеке өзі жою немесе мән-жайларға сәйкес жоғары тұрған басшылардың қарауына нормативтік және құқықтық сәйкестік мәселелері туралы ақпарат беру;
 - * ұйымның құндылықтарын сақтауды және бір сәттік пайдаға дейін ұзақ мерзімді табысқа жетуді қалайтын шешімдерді бөлектеңіз және көтермелеңіз;
 - * бағыныштылардың пікірін тыңдауға, сондай-ақ бағыныштылар мен әріптестерге кері байланыс беруге жауапты және дайын болу;
 - * бағыныштылармен этиканы сақтаудың және Компанияның заңнамасы мен ішкі құжаттарына сәйкестіктің маңыздылығын үнемі талқылау;
 - * әріптестер мен басқа қызметкерлерге басшылыққа немесе комплаенс қызметіне жүгінуге кедергі жасамаңыз.
2. Ұйым қызметкерлері өздеріне қатысты проблемалар немесе мәселелер туындаған жағдайда этикаға жат немесе заңсыз әрекеттер туралы не Заңнама және/немесе ұйымның ішкі құжаттары талаптарының сақталмағаны туралы уақтылы және шынайы хабарлауы тиіс.

3. Басшы мен оның орынбасарлары олардың біреуінің жұмысын бейтарап, объективті бағалауға жол бермей, ұйым қызметкерлеріне тең қарым-қатынасты сақтауға тиіс.

9. Клиент туралы ақпарат. Мүдделер қақтығысы

1. Ұйым серіктестердің жеке, жеке немесе құпия ақпаратын қорғайды, олар өздері сияқты мұқият жұмыс істейді. Бұл серіктестермен тиісті шарттарды, сондай-ақ қолданыстағы құпиялылық нормаларын түсінуді және орындауды қамтиды.

2. Ұйым қызметкерлері ұйымның серіктестері туралы ақпаратты ұйым ішінде де, одан тыс жерлерде де талқыламайды және/немесе жария етпейді, бұған тиісті өкілеттіктері болған жағдайларды қоспағанда. Басқа компания немесе бұқаралық ақпарат құралдары өкілінің серіктеске қатысты мәселе бойынша түсініктеме беру туралы өтінішін/сұрауын алған кезде алдымен серіктестің рұқсатының бар екеніне көз жеткізу керек, сондай-ақ қоғаммен байланыс жөніндегі сұрақтарға жауапты бөлімшемен болжамды жауапты талқылау қажет

10. Анонимдік және құпиялылық

1. Ұйым қызметкерлері Кодекстің дұрыс орындалмауына байланысты проблемалар туралы хабарлауға ниет білдірген жағдайлар туындаған кезде, олар мұны жасырын немесе құпия түрде жасай алады. Іскерлік мінез-құлық және корпоративтік этика мәселелері бойынша ұйым қызметкерлері ұйымға хабарласу арқылы ақпаратты (кеңес, кеңес) жасырын түрде хабарлай немесе ала алады.

Алайда, анонимді хабарламада дұрыс әрекет ету қиын, өйткені қосымша ақпарат алу немесе өтініш беруші берген ақпаратты ашу қажет болуы мүмкін.

Өтініш берушінің деректерінің болуы және онымен қарым-қатынас жасау мүмкіндігі оның өтінішін неғұрлым мұқият және тиімді қарауға мүмкіндік береді.

Алайда, ұйым қызметкерлерінің өтініштерінің барлық түрлері барлық қатысушы тұлғаларға кәсіби және құрметпен қаралады.

Құпиялылықтың ең жоғары деңгейі қамтамасыз етіледі, ал ақпаратқа қол жеткізу қызметтік қажеттілік қағидаты бойынша беріледі.

II тарау. Сәйкестік

Компанияның негізгі ережелері

1. Заңды сәйкестік

1. Ұйымның жоғары беделі істерді жүргізуді реттейтін нормативтік құқықтық актілерді қоса алғанда, Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасын, халықаралық нормаларды сақтауға негізделген. Ұйым өз қызметінде адам құқықтарын реттейтін заңдарды және еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы, қоршаған ортаны қорғау, сыбайлас жемқорлықтың алдын алу, адал бәсекелестікті қамтамасыз ету, салық салу және қаржылық ақпаратты дұрыс ұсыну стандарттарын ұстанады.

2. Ұйым қызметкерлері Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасының, ұйымның ішкі құжаттарының талаптарын мүлтіксіз және толық көлемде орындауға міндетті. Заңнаманы бұзу жауапкершілікке тартуға негіз бола алады.

2. Сыбайлас жемқорлық пен парақорлықтың алдын алу

1. Ұйым парақорлық пен сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес жөніндегі қазақстандық және әлемдік қоғамдастықтардың шараларын қолдайды.

Парақорлық, сыбайлас жемқорлық және заңсыз төлемдер мемлекет пен қоғамның экономикалық қауіпсіздігіне айтарлықтай зиян келтіреді. Олар ел экономикасына жойқын әсер етеді, өмірді, жұмысты тұрақсыздандырады, сонымен қатар халық пен қоғамның сеніміне

нұқсан келтіреді.

2. Ұйым ішкі және халықаралық нарықтарда азаматтық жауапкершілігі жоғары ұйым ретінде әрекет етеді және өзінің күш-жігері мен инновациясының тиімділігі арқылы нәтижелілікке қол жеткізеді.

3. Ұйым парақорлықтың немесе сыбайлас жемқорлықтың кез келген түрін үзілді-кесілді жояды. Бұл саясат компанияның мемлекеттік және жеке секторына қатысты.

4. Кәсіби мамандар тобы бола отырып, Ұйым парақорлық пен сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес бойынша өз қызметінің барлық кезеңдерінде міндеттемелер алады. Әріптестермен және іскери серіктестермен күнделікті қарым - қатынаста осы міндеттемені қатаң сақтау ұйымның беделін нығайтудың кепілі болып табылады.

5. Ұйым коммерциялық тапсырыстарды алу немесе сақтау немесе тікелей де, жанама да тиісінше емес артықшылықтарды сақтау мақсатында заңсыз, тиісінше емес немесе күмәнді төлемдерді, сондай-ақ серіктестерге, мемлекеттік қызметшілерге немесе әлемнің кез келген еліндегі басқа да адамдарға басқа да материалдық сыйақыларды, оның ішінде мемлекеттік қызметшілерге шағын "ынталандырушы" төлемдерді жүзеге асыруды немесе уәде етуді болдырмайды. олар басқа елдердегі іскерлік айналым нормасы ретінде қарастырылуы мүмкін.

6. Ұйым серіктестерді заңсыз немесе этикалық емес/дұрыс емес шаралар мен әрекеттер арқылы өз мүдделерін қорғамайтындығына сендіру үшін тиісті шаралар қолданады.

7. Ұйым барлық серіктестерге жоғарыда аталған стандарттарды сақтау қажеттілігі туралы талаптарды белгілейді, ұйымның беделіне теріс әсер етуі мүмкін тараптардың әрекеттері үшін жауапкершіліктің туындау мүмкіндігі туралы түсінікке қол жеткізеді. Бұл дегеніміз қызметкерлер:

- * пара немесе кері қайтаруды ұсынбаңыз немесе қабылдамаңыз;

- * ұйым мұндай төлемді өздері белгілеген тәртіппен талап еткен елде заңды болып саналса да, формальдылықты жеңілдету немесе жеделдік үшін төлемдер жасамайды;

- * қызметкерлерге пара ұсынылса немесе олардан пара талап етілсе немесе формальдылықты жеңілдету үшін төлем жасалса, басшыға немесе сәйкестікке хабарлаңыз;

- * серіктестердің назарына парақорлыққа және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясатын ынтымақтастықтың басында және кейіннен қажеттігіне қарай жеткізеді;

- * серіктес стандарттарға сәйкес келмеуі мүмкін деген күмән туындаған жағдайда ынтымақтастық көлемін азайтады немесе жағдайға байланысты ынтымақтастықты тоқтатады.

8. Компания мемлекеттік қызметшілерге немесе Мемлекеттік кәсіпорындардың қызметкерлеріне сыбайлас жемқорлық төлемдерін жанама ұсыну немесе жүзеге асыру үшін үшінші тұлғаларды пайдаланбайды.

9. Ұйым Қазақстан Республикасы заңнамасының және ұйымның ішкі құжаттарының талаптарын ескере отырып, қызметкерлерді жалдауды мұқият жүзеге асырады. Бұл жұмысқа орналасу туралы өтініштердегі ақпараттың дұрыстығын, соның ішінде олардың ұйымда жұмыс істеуіне мүмкіндік бермейтін фактілердің (мысалы, алаяқтық немесе зорлық-зомбылық жағдайлары) болуы туралы мәліметтерді тексеруді қамтиды.

2-1. Жақын туыстарының, жұбайлары мен жекжаттарының бірлескен жұмысын шектеу

1. Басшы қызметкерлер өздерінің жақын туыстары және (немесе) жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары атқаратын лауазымдарға тікелей бағыныстағы лауазымдарды атқара алмайды.

2. Басшы қызметкерлер өздерінің лауазымдық міндеттерін жүзеге асыру кезінде оларға жақын туыстарының, жұбайының (зайыбының) тікелей және жанама бағынуына жол бермеуге міндетті.
3. Ұйымның бір құрылымдық бөлімшесі шегінде жақын туыстарының, жұбайлары мен жекжаттарының бірлескен жұмысына жол берілмейді.
4. Осы бөлімнің 1-3 – тармақтарында көрсетілген жағдайлар анықталған кезде басшы қызметкер көрсетілген бұзушылық анықталған (анықталған) кезден бастап үш ай ішінде осындай бұзушылықты өз еркімен жоюға міндетті. Бұзушылықты белгіленген мерзімде жоймау басшы қызметкерлердің лауазымдық міндеттерін тиісінше орындамау болып табылады және оларға Қазақстан Республикасының заңнамасына және ұйымның ішкі құжаттарына сәйкес шаралар қолдануға әкеп соғады.

Ескерту. Бұл бөлімде:

Басшы қызметкерлер-бірінші басшы, бірінші басшының тікелей бағынысындағы лауазымдарды/позицияларды атқаратын қызметкерлер;
Тікелей бағыну дегеніміз-бір субъектінің (қызметкердің) жақын орналасқан басқа субъектіге (басшы қызметкерге) тікелей бағынуы. Осындай бағыныстылықта басшы қызметкер өзіне бағынысты субъектіге өкімдер беруге және осы өкімдердің орындалуын талап етуге құқылы;
Жанама бағыну-тікелей бағыныстылығына қарамастан, бір субъектінің (қызметкердің) басқа субъектіге (басшы қызметкерге) бақылаудағы бағыныстылығы. Осындай бағыныста кез келген басшы қызметкердің компания қызметкерлеріне Жеке өзі, сондай-ақ оның тікелей басшысы арқылы өкімдер беруге және осы өкімдердің қызметкерден де, оның тікелей басшысы арқылы да орындалуын талап етуге құқығы бар;
Жақын туыстары – ата-аналары (ата-анасы), балалары, асырап алушылары, асырап алынғандары, ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілері мен апа-сіңлілері, атасы, әжесі, немерелері;
Жекжаттар-жұбайының (зайыбының) ағалары, әпкелері, ата-аналары мен балалары.

3. Белсенді, әділ және ашық бәсекелестік күрес

1. Бәсекелестікті қорғау және монополиялық қызметті шектеу туралы заңнамада, егер мұндай келісімдер бәсекелестікті шектесе, бәсекелестермен, жеткізушілермен немесе басқа үшінші тұлғалармен кез келген келісімдерге тыйым салынады.
2. Ұйым тапсырыс берушілермен, жеткізушілермен және бәсекелестермен адал ниетпен іс жүргізеді, өз мақсаттарына жету үшін манипуляцияларды, ақпаратты жасыруды, теріс ақпаратты таратуды, жария етілмейтін ақпаратты теріс пайдалануды, фактілерді дұрыс ұсынбауды немесе басқа да жосықсыз әрекеттерді пайдаланбайды.
3. Бәсекелестікке қарсы іс-қимыл әдістері серіктестерге зиян келтіреді және нарықтардың жұмысын қиындатады, серіктестіктерге елеулі зиян келтіреді, олардың артындағы сенімді бұзады.

4. Ұйым бәсекелестерге, серіктестерге әділ және құрметпен қарайды, өйткені:

* бәсекелестікті қорғау туралы заңнаманы сақтайды;

* келісім-шарттар жасасу кезінде ашық және тікелей әрекет етеді, жеткізушілердің артықшылықтары мен нақты белгіленген салыстырмалы көрсеткіштерден туындайды;

* дәл және уақтылы құжаттаманы ұсынады;

* шынайы және нақты қызметті жүзеге асырады. Көрінеу жалған хабарларды пайдалануға, маңызды фактілерді өшіруге немесе ұйым туралы не бар бәсекелестер туралы жалған мәлімдемелер ұсынуға жол берілмейді;

* бәсекелестердің өнімдері мен қызметтеріне қатысты әділетсіз сынға жол бермей, өзінің

салыстырмалы мәлімдемелерінде аса сақ болады;

* бәсекелестер туралы ақпарат жинаудың заңсыз немесе этикалық емес әдістеріне жүгінбейді;

* бағаларға, тарифтерге қатысты сөз байласу немесе қызметтің басқа да шарттарын белгілеу мақсатында қолда бар бәсекелестермен бағаларды немесе бағаларға қатысты кез келген мәселелерді талқыламайды.

4. Әрбір қызметкер ішкі бақылау мен ақпаратты ашуда маңызды рөл атқарады.

Қаржылық есептердің дұрыстығы

1. Қызметкерлердің әрқайсысы ұйым жұмыс істейтін қаржылық құжаттардың дәлдігі мен толықтығын қамтамасыз ету үшін жауапкершілікті өз мойнына алған кезде, ол сол арқылы оның адал ұйым ретіндегі беделін қорғауды қамтамасыз етеді және ұйымның берілген сенімге сәйкес келу міндеттемесін растайды.

2. Ұйым басшылар, мемлекеттік реттеушілер және басқалар үшін нақты, сенімді және уақтылы құжаттар жасайды.:

* бухгалтерлік есеп кітаптары мен құжаттарын, соның ішінде уақыт кестесін, сату құжаттарын және шығындар туралы есептерді толтырудың немесе толтырудың толықтығына, дәлдігіне және дұрыстығына жауап береді;

* тіркелмеген, жасырын немесе көлеңкелі есеп жүргізбейді;

* қандай да бір мәмілелер туралы құжаттар мен мәліметтерді қолдан жасамайды және бұрмаламайды;

* ілеспе құжаттаманы ұсына отырып, мәмілелерді уақтылы тіркейді және олар туралы ақпаратты ашады;

* операцияларды немесе шығындарды көрсетпес бұрын немесе құжаттарға қол қоймас бұрын тиісті тексерулер жүргізіңіз;

* ішкі бақылау шараларының маңыздылығын түсініп, оларды дәйекті түрде орындаңыз;

* ұйымның қызметіне байланысты шығындарды ұйымның қаражатынан тікелей басшының рұқсатымен ғана төлейді;

* жария мәлімдемелер мен есептерде немесе құжаттарда ашылған ақпараттың толықтығын, дәлдігін, уақтылығы мен түсінікті болуын қамтамасыз етеді;

* ұйымның тиісті ережелеріне, рәсімдеріне және ішкі саясатына сәйкес ашуға арналған ақпаратты дайындайды.

3. Қаржылық және іскерлік ақпараттың дұрыстығы Қазақстан Республикасының заңнамасына, қолданылатын халықаралық қаржылық есептілік стандарттарына, бухгалтерлік және басқарушылық есептің жалпы қабылданған қағидаттарына сәйкес операцияларды заңды және тиімді жүргізу үшін негіз болып табылады.

4. Есептіліктің дұрыстығы Бухгалтерлік есеп қағидаттарын, ұйымның нұсқаулықтарында баяндалған саясаттарды, ережелер мен рәсімдерді, сондай-ақ ішкі бақылау бойынша есепке алу және есептілік жөніндегі ережелерді, нұсқаулықтарды қолдануды қоса алғанда, бақылаудың бірнеше тетіктерімен қамтамасыз етіледі.

5. Басшылық есеп және есептілік жүйелерінде көрсетілген деректердің дұрыстығына, жариялануға жататын ақпараттың, есепті кезеңнің қорытындыларына және кезең соңындағы қаржылық жағдайға толық сәйкестігіне кепілдік береді.

6. Қызметтің барлық деңгейлеріндегі қызметкерлер өздері пайдаланатын немесе тиісті бөлімшелердің басшылығына беретін барлық жазбалардың, есептердің немесе мәліметтердің ұйымға есептерде, құжаттарда және басқа да жария хабарламаларда ақпараттың толық, шынайы, дәл және уақтылы ашылуын жүзеге асыруға мүмкіндік беретініне көз жеткізуі тиіс. Кез келген нысанда шығарылған мұндай құжаттарға қаржылық және басқару есептері мен болжамдары, зерттеу есептері, сату туралы есептер, салық есептілігі, әлеуметтік Ақпарат, қоршаған орта туралы ақпарат және мемлекеттік немесе қадағалау органдарына ұсынылатын басқа құжаттар кіреді.

7. Қаржылық немесе іскерлік ақпарат алаяқтық әрекеттердің объектісі болмауы керек. Жалған немесе жалған, ұрлау, адастыру немесе алдау ниеті көп жағдайда қылмыстық болып табылады.

8. Алаяқтық сонымен қатар мыналарды қамтиды: дұрыс емес құжаттар мен есептерді ұсыну, оларды қолдан жасау немесе өзгерту, ұйымның мүлкін заңсыз иемдену немесе тиісінше пайдаланбау, мәмілелерді немесе ірі сомаларды төлеуді рұқсатсыз жүргізу, Ұсақ сомаларды заңсыз пайдалану, бухгалтерлік есеп пен есептіліктің тиісті стандарттарына сәйкес келмейтін қаржылық есептілікті есепке алу немесе шығаруға жазба енгізу.

9. Ұйым Қазақстан Республикасының заңнамасын, есепке алудың барлық түрлерінің жалпы қабылданған қағидаттарын, ішкі ережелер мен саясаттарды сақтауды талап етеді, сондай-ақ аудит стандарттарын сақтауды талап етеді. Қызметкерлер ұйымның бастапқы құжаттамасын, сондай-ақ осы құжаттамаға негізделген есептілікті Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес жүргізуге және ұсынуға міндетті. Бұл құжаттама мен есептілік компанияның активтерін, міндеттемелерін, кірістерін, шығыстарын және шартты міндеттемелерін сенімді түрде көрсетуі керек.

Мәселелер туралы хабарлама

Қызметкерлер есепке алудың, аудиттің, ақпаратты ашудың немесе бақылау шараларының күмәнді әдістеріне қатысты мәселелер туралы адал ниетпен хабарлауға міндеттенеді.

Қызметкерлерге шағымдар мен күмәндар туралы дереу хабарлау керек:

- * қандай да бір есептерді немесе құжаттарды дайындау, жүргізу, бағалау немесе зерделеу кезінде қасақана жіберілген алаяқтықпен немесе қателіктермен;
- * есепке алуды бақылаудың ішкі шараларын бұзу немесе сақтамау;
- * жоғары буын басшысы немесе бухгалтер тарапынан мәліметтерде не жоғары буын басшысына немесе бухгалтерге жіберілетін құжаттарда қаржылық аудиттер немесе құжаттар туралы фактілерді бұрмалау немесе жалған өтініштер арқылы;
- * қаржылық жағдай туралы толық және сенімді есеп беру талабынан ауытқу;
- * Тапсырыс берушілермен, жеткізушілермен және басқалармен күмәнді мәмілелер;
- * құжаттарды басқа тәсілдермен қолдан жасау немесе өзгерту арқылы;
- * келісілген өнім бағасынан жоғары немесе төмен сомаға шот ұсыну;
- * келісімшарттарда келісілмеген мақсаттарда жүзеге асырылатын төлемдермен;
- * ұйым жүзеге асыратын әдеттегі коммерциялық операциялардан ерекшеленетін тәсілдермен делдалдар арқылы төлемдер;
- * ұйымның шарттары жасалған ұйымның шоттарына емес, жеке тұлғалардың банктік шоттарына аударымдар немесе депозиттер арқылы;
- * ұйымның немесе Тапсырыс берушінің активтерін ұрлау, ұрлау немесе заңсыз иемдену;
- * Тапсырыс берушілермен ауызша уағдаластықтар немесе ресми Шарттың көлеміне енгізілмеген бекітілмеген жазбаша келісімдер;
- * комиссиялық сыйақы төлеуге қатысты тиісінше ықпал етпеу мақсатында кез келген іс-қимылмен жүзеге асырылады.

5. Қоғамның іскер серіктестерімен сенімді қарым-қатынас орнату

1.1. Ұйым қызметкерлері Тапсырыс беруші туралы құпия, құпия немесе қызметтік ақпаратты жария етпейді. Жоба немесе келісімшарт туралы ақпарат тек осы ақпаратты қызметтік мақсатта қажет ететіндерге немесе осы ақпаратты иеленгендерге ғана беріледі.

1.2. Ұйым мүдделер қақтығысының туындауын және кез келген мүдделілік көріністерін болдырмау үшін тиісті шаралар қабылдайды. Ұйым Қызметкерлеріне белгілі бір жеткізушілер мен мердігерлер үшін тиімді шешім қабылдағаны үшін сыйақы ретінде ақшалай немесе басқа нысанда "кері қайтаруға" тыйым салынады.

1.3. Ұйым барлық жеткізушілер мен мердігерлер үшін мүлтіксіз сақтау талаптарын,

қолданылатын нормативтік құқықтық құжаттарды, олардың қызметіне және іскерлік саласына катысы бар актілерді белгілейді.

2. Ұйымның мүдделерін білдіретін консультанттар, делдалдар және өзге де тұлғалар

2.1. Ұйым мемлекеттік немесе жеке тұлғаларға пара берудің кез келген түріне, сондай-ақ ұйыммен жасалған шарты бар ұйым өкілдерімен қарым-қатынастағы кез келген заңсыз немесе жосықсыз қызметке тыйым салады.

2.2. Ұйым Қазақстан Республикасының заңнамасында немесе осы Кодексте тыйым салынған қандай да бір әрекеттерді орындау үшін бөгде ұйымдарды жалдамайды.

2.3. Ұйым өкілдерді және өзге де үшінші тұлғаларды жанама ұсыныс жасау немесе ұйым қызметкерлеріне қандай да бір сыбайлас жемқорлық төлемдерін жүзеге асыру үшін пайдаланбайды.

Қосымша ресурстар

6. Іскерлік серіктестер мен әріптестерді мұқият таңдау. DueDiligence.

1. Ұйым жеткізушілерді, қосалқы мердігерлерді, ынтымақтастық жасайтын бірлескен кәсіпорындарды мұқият таңдайды

2. Ұйым өзінің беделіне нұқсан келтіруі мүмкін адамдармен іс жүргізуді жүзеге асырмайды, сондықтан ол компаниялармен немесе заңнаманы қасақана және/немесе үнемі бұзатын адамдармен ынтымақтастықты болдырмайды.

3. Егер қандай да бір жеке немесе заңды тұлғалармен ынтымақтастыққа ұйымның қолданыстағы заңнамалық нормаларымен немесе ішкі құжаттарымен тыйым салынған жағдайда, оның ішінде, егер бұл адамдар әртүрлі мемлекеттердің мемлекеттік органдары жариялаған тыйым салынған жеке немесе заңды тұлғалардың тізімдеріне кіретін жағдайларда, мұндай ынтымақтастыққа ұйым жол бермейді.

4. Қызметкерлер құпия ақпаратпен, негізгі мәліметтермен, беделмен және мінез-құлық стандарттарымен (жағдайлар талап ететін шамада) танысуға жауапты болады:

* клиенттер, әлеуетті клиенттер;

* жеткізушілер;

5. Қызметкерлер жұмыс басталғанға дейін ұйым өз мүдделерін білдіру немесе тауарлар мен қызметтерді ұйымдастыру үшін тартылатын ұйымдар мен тұлғалардың өнім берушінің мінез-құлық кодексінің стандарттарын сақтауын қамтамасыз етуге міндеттенеді.

6. Қызметкерлер ұйым ережелерімен танысуға, серіктестер мен жеткізушілердің сенімділігін тексеруге және бекітуге, осы ережелерді сақтауға, сондай-ақ жеткізушілер мен серіктестердің ұйым алдындағы міндеттемелерін түсінуін қамтамасыз етуге жауапты.

8. Зияткерлік меншік құқықтары

Ұйым үшінші тұлғалардың зияткерлік меншік құқықтарын құрметтейді, осылайша пайдаланбайды:

* өз қызметінде лицензияланбаған немесе рұқсат етілмеген сауда белгілері;

* тіркелмеген патенттер;

* авторлық құқықпен қорғалған рұқсат етілмеген материалдар;

* рұқсат етілмеген бағдарламалық жасақтама, оның ішінде жеке пайдалануға арналған бағдарламаларды компьютерлерге орнатпайды;

1. Жеке басының пайдасы үшін елеулі жария емес ақпаратты пайдаланатын немесе оны басқа адамдарға негізді қызметтік қажеттіліксіз хабарлайтын қызметкер ұйымның мүдделерін бұзады. Осы бөліктегі Қазақстан Республикасының заңнамасын бұзу қатаң санкцияларға әкеп соғады, олар елеулі айыппұлдарды, сондай-ақ заңсыз әрекет еткен қызметкерлерге қатысты бас бостандығынан айыруға дейінгі қылмыстық жауаптылықты қамтуы мүмкін.

10. Сыртқы байланыстар

1. Басшы арнайы тағайындаған қызметкерлер ғана маңызды корпоративтік мәселелер бойынша көпшілік алдында сөйлей алады.
2. Жоғарыда аталған адамдар маңызды корпоративтік мәселелерге қатысты БАҚ немесе үшінші тарап сұрақтарына жауап беруге айрықша құқылы. Мұндай сұраулар уәкілетті бөлімшеге немесе тағайындалған қызметкердің біріне берілуі керек, ол кейіннен ұйым атынан жауап беру туралы шешім қабылдайды.
3. Алайда, Кодексте заң бойынша немесе сот шешімі бойынша талап етілетін мәселелерді жариялауға тыйым салынбайды.
4. Баспасөзге арналған хабарламалар және ұйымның дамуына қатысты ақпаратты жария ашудың өзге де түрлері ұйым уәкілеттік берген құрылымдық бөлімшенің қызметкерлерімен мұқият тексеруден өтеді. Корпоративтік дағдарыс жағдайында ұйым хабарламаларды жариялаудың жеке ережелерін белгіледі.
Уәкілетті бөлімше және ол тағайындаған қызметкерлер маңызды корпоративтік мәселелер бойынша баспасөз хабарламаларын шығаруға дербес жауапты болады.

Қосымша ресурстар

11. Құжаттарды басқару

1. Ұйымның құжаттарын құру, сақтау және кәдеге жарату ұйымның заңнамалық және ішкі талаптарына қатаң сәйкес жүргізілуі керек.
Қызметкерлер ұйымның құжаттаманы сақтауды реттейтін ішкі құжаттарына және деректердің құпиялылық ережелеріне сәйкес кез келген түрдегі тиісті құжаттаманы, кітаптарды және жазбаларды жүргізуі, сақтауы, мұрағаттауы және жоюы керек.
2. Қызметкерлер қолданыстағы құжат айналымын басқару саясатына сәйкес өз құжаттарына қызмет көрсетеді, сақтайды, шығарады және жояды, осылайша ұйым қызметкерлері:
 - * өздерінің файлдық жүйелерін, қоймаларын және электрондық және материалдық тасымалдағыштарда ақпарат алу тәсілдерін ұйымдастыруға бірыңғай тәсілді қолданады;
 - * заңнамалық, салықтық, Нормативтік немесе пайдалану талаптарында белгіленген сақтаудың тиісті әдісін қолданыңыз;
 - * құжаттарды жоғалтудан, зақымданудан немесе жоюдан қорғайды және үнемі сақтық көшірмелер жасайды;
 - * кез келген ағымдағы немесе ықтимал сот талқылауларына немесе мемлекеттік тергеулерге қатысы бар барлық құжаттарды сақтайды;
 - * сақтау және жою кестесіне сәйкес барлық құжаттарды (электрондық нысанда және материалдық тасымалдағыштарда) жояды.
2. Қандай да бір іс жүргізу әрекеттеріне қатысы бар құжаттарды немесе электрондық хаттарды жою немесе қолдан жасау қылмыстық қудалау үшін негіз бола алады.

12. Киберқауіпсіздік

Ұйым қызметкерлері ұйымның өз технологиялары мен ақпараттық жүйелерінің қауіпсіздігін қамтамасыз етуге бағытталған күш-жігерін қолдайды. Бұл дегеніміз-парольдерді

хабарлау, ноутбуктермен, мобильді құрылғылармен және деректер қоймаларымен жұмыс істеу, электрондық поштаны жауапкершілікпен пайдалану және деректердің бұзылуынан қорғау ережелерін қоса алғанда, ұйымның саясаттары мен процедураларын түсіну және сақтау.

13. Мүдделер қақтығысының алдын алу; сыбайлас жемқорлықтың алдын алу саясаты

1. Мүдделер қақтығысы-бұл қызметкер өзінің қызметтік міндеттерін орындау кезінде шешім қабылдайтын, шешім қабылдауға қатысатын немесе қызметкердің өзінің, оның туысының жеке немесе материалдық мүдделеріне әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін және ұйымның мүдделеріне әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін басқа да іс-әрекеттерді жүзеге асыратын жағдай.
2. Мүдделер қақтығысы қызметкердің жеке мүдделері тұтастай ұйымның мүдделерімен қиылысқан кезде пайда болады. Егер қызметкер, басшы немесе директор өз міндеттерін объективті және тиімді орындауды қиындататын іс-әрекеттер жасаса немесе жеке мүдделері болса, жанжалды жағдай туындауы мүмкін. Мүдделер қақтығысы қызметкер, басшы немесе директор немесе олардың отбасы мүшелері ұйымдағы жағдайына байланысты заңсыз жеке пайда тапқан кезде де туындайды.
3. Қызметкерлерге, басшылыққа корпоративтік мүлікті, ақпаратты, ұйымдағы өз лауазымын пайдалану кезінде немесе ұйым атынан өзінің стандартты міндеттерін орындау шеңберінде ашылуы мүмкін мүмкіндіктерді жеке мақсатта пайдалануға тыйым салынады. Қолайлы мүмкіндіктер пайда болған кезде ұйым қызметкерлері, басшы және басшының орынбасарлары ұйымның заңды мүддесі үшін әрекет етеді, сондықтан олар корпоративтік мүлікті, ақпаратты немесе өз жағдайын жеке пайда табу үшін пайдалануға құқылы емес.
4. Ықтимал мүдделер қақтығысы болған жағдайда, оған жол бермеу мақсатында ұйым қызметкерлері тікелей басшыдан рұқсат алуы, сондай-ақ қызметке комплаенс туралы хабарлауы тиіс.

14. Сыйлықтарды қабылдауға тыйым салу

1. Ұйымның жұмысында шешім қабылдауға ықпал ету мақсатында сыйлықтар, қызметтер, Түскі ас, ойын - сауық (бұдан әрі-сыйлықтар) алуға, сол сияқты беруге жол берілмейді. Бұл ұйым дегенді білдіреді:
 - * алынатын немесе ұсынылатын сыйлықтардың осы Кодекске және Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес (белгілі бір тұлғалар үшін белгіленген шектеулерді ескере отырып)жол берілетін орташа құны болуын қамтамасыз етеді;
 - * қолма-қол ақша түрінде сыйлықтар беруді және алуды болдырмайды;
 - * егер ол алушыны белгілі бір жолмен әрекет етуге міндеттесе (немесе мұндай міндеттеменің көрінуін тудырса) немесе сыйлық туралы басқаларға белгілі болса, алушыны ыңғайсыз жағдайға қалдырса, құнды нәрсені беруді және алуды болдырмайды;
 - * мемлекеттік лауазымды адаммен өзара іс-қимыл кезінде сыйлықтар ұсыну немесе қабылдау құқығын жояды;
 - * сыйлықтар беруге немесе алуға қатысты ұйым бөлімшелерінің қызметін реттейтін тиісті ішкі ережелердің сақталуын қамтамасыз етеді.

2. Қызметкер ұйым немесе оның клиенттері атынан тауарлар мен қызметтерді сатып алатын жеткізушілерден немесе қосалқы мердігерлерден сыйлықтарды (ақшалай түрде, өкілдік іс-шара немесе басқа сыйақы түрінде, мысалы, тегін тауарлар, жұмыстар мен қызметтер) немесе пара талап ете алмайды немесе қабылдай алмайды. Бұл ережеден жалғыз ерекшелік, егер сыйлық немесе өкілдік іс-шара сатып алу туралы шешімді өзгерту мақсатында бағытталмаса және өткізілмесе, символдық сыйлықтарды, іскерлік сыйлықтарды және шағын немесе номиналды құны бар өкілдік іс-шараларды қабылдау болып табылады.

15. Қоршаған ортаға теріс әсерді азайту

1. Ұйым өз жұмысының қоршаған ортаға әсерін азайтуға тырысады. Ұйым үшін әзірленген және қабылданған шешімдер ұйым жұмысының кез келген өмірлік циклінде экологиялық қауіпсіз даму принципіне негізделеді. Бұл қалдықтарды азайтуды және іс-әрекеттерді жүргізу кезінде ресурстарды тиімді пайдалануды білдіреді.
2. Ұйым қауіпті және биологиялық қауіпті қалдықтарды өңдеуге және кәдеге жаратуға қатысты тиісті рәсімдерді адал сақтайды, қауіпті материалдармен тиісінше жұмыс істеуге қойылатын барлық талаптарды ұстанады. Қызметкерлер жоғары тұрған басшылыққа қауіпті заттардың шығарылуына, дұрыс тасталмауына, сондай-ақ қоршаған ортаға зиян келтіруі мүмкін барлық басқа жағдайларға қатысты кез келген жағдайлар туралы дереу ЕСКЕРТЕДІ.
3. Қазақстан Республикасының заңнамасы, ережелері мен әкімшілік ережелері шеңберінде қоршаған ортаны қорғау қажеттілігіне және қоршаған ортаның ластануы себебінен адамдардың денсаулығына байланысты проблемалар туғызбауға тиісінше назар аударады

16. Балалар еңбегі, мәжбүрлі еңбек

Ұйым балалар мен мәжбүрлі еңбекке қарсы және келесі принциптерді сақтайды:

1. Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасын және ең төменгі еңбек жасы туралы талаптарды сақтайды және балалар еңбегін пайдаланбайды. 16 жасқа толмаған адамдарды ұйым жұмысқа қабылдай алмайды.
2. заңсыз балалар еңбегін пайдаланбайды, жеткізушілермен, мердігерлермен, агенттермен, өкілдермен ынтымақтаспайды, сондай-ақ заңсыз балалар еңбегін пайдаланатын ұйымдармен бірлескен кәсіпорындарға кірмейді.
3. мәжбүрлі еңбекке, оның ішінде ұйым қызмет көрсету үшін тартатын өнім берушілер, мердігерлер және өзге де тұлғалар тарапынан жол бермейді.

17. Сатып алуды тек компания мүддесі үшін жүзеге асыру

1. Ұйым ішіндегі ақпарат толық ашылмай және тиісті рұқсаттар алынбай, ұйым қызметкерлері ұйымның атынан ұйымның қызметкеріне немесе оның туысына тікелей қатысы бар не қандай да бір түрде ол бақылайтын өнім берушіден тауарларды, жұмыстарды және қызметтерді сатып алуға (немесе осындай сатып алуға ықпал етуге) құқылы емес. Бұл ұйым немесе оның серіктестері үшін сатып алынған кез келген тауарларға, жұмыстарға немесе қызметтерге қатысты.
2. Ұйым тауарларды, жұмыстарды және Қызметтерді тек баға, сапа, өнімділік және жарамдылық негізінде сатып алады. Ұйым қызметкерлері күмәнді немесе заңсыз болып көрінетін немесе осындай операцияға қатысушы кез келген Тараптың есептілігін немесе жұмыс нәтижелерін бұрмалауға бағытталған операцияларды жүргізуге құқылы емес. Ақпараттың ашықтығы

Ұйым қызметкерлер үшін ақпараттық ашықтық пен қызметтің ашықтығы саясатын Ұйым басқа үшінші тұлғалар. Барлық мүдделі тұлғалардың Қоғам туралы ашылған ақпаратқа еркін қол жеткізуі үшін барлық қолжетімді ақпарат көздерін (Интернет, баспа БАҚ, баспасөз конференциялары, телерадио хабарларын тарату) пайдаланады.

18. Ұйымның ақпаратын, идеяларын және зияткерлік меншігін қорғау

1. Ұйымның ақпараты, зияткерлік меншігі және инновациялық идеялары оның құнды ресурстары болып табылады. Ұйым қызметкерлері осы материалдық емес ресурстарды анықтауы, басқаруы және қорғауы керек, өйткені оларды бәсекелестерге жария ету ұйымның бәсекелестік

артықшылықтарына нұқсан келтіруі және бизнеске зиян келтіруі мүмкін.

2. Рұқсат етілмеген пайдаланудан қорғалуға жататын құпия және таралуы шектеулі ұйым туралы ақпарат Ұйымның ішкі құжаттарымен анықталады.

3. Ұйымның құпия ақпаратын жария етуге бұл іскерлік мақсатта қажет болған немесе сот процесі немесе Мемлекеттік тергеу шеңберінде заң бойынша талап етілген жағдайларда ғана жол беріледі. Ұйымның құпия ақпараты негізделген іскерлік мақсатта ашылған жағдайда, бұл әрекеттер құпиялылық туралы қолданыстағы нормаларды бұзбайтындығына көз жеткізу қажет. Көп жағдайда ақпаратты құпиялылық келісімі, деректерді шифрлау немесе басқа қауіпсіздік шараларын қолдану арқылы қорғау және ақпаратты ашуды мүмкіндігінше басқаша шектеу қажет.

4. Қызметкер ұйымнан босатылған кезде оның ұйымда жұмыс істеген кезеңінде алынған құпия ақпаратты пайдаланбау туралы тұрақты міндеттемесі сақталады.

5. Ұйым қызметкері құпия ақпаратты заңсыз ашу нәтижесінде келтірілген залал үшін, оның ішінде зияткерлік меншікті ұрлағаны үшін жауапкершілік үшін Ұйым алдында жауап береді, бұл айтарлықтай айыппұлдар мен жауапты қызметкерлерді қылмыстық жауапкершілікке тартуға әкеп соғады.

20. Қайырымдылық көмек

1. Ұйым атынан немесе оның қаржылық ресурстарын пайдалана отырып қайырымдылық қайырымдылықтарға, егер олар қолданылатын барлық нормативтік құқықтық актілерге сәйкес келсе, қайырымдылық жасау үшін Ұйым белгілеген тәртіппен ғана рұқсат етіледі.

2. коммерциялық артықшылықтар алу мақсатында қайырымдылық жобаларын қаржыландырмайды. Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес заңды болып табылатын қайырымдылықты жүзеге асырады.

3. өзінің корпоративтік әлеуметтік жауапкершілігі шеңберінде қайырымдылықты жүзеге асырады. Осы Кодекстің ережелері қызметкерлер өздерінің жеке атынан жүзеге асыратын қайырымдылық жарналары мен демеушілік жағдайларына қолданылмайды.

4. қайырымдылық ықтимал немесе нақты мүдделер қақтығысына әкелмеуі керек.

21. Демеушілік

1. Демеушілік маркетинг стратегиясының және қоғаммен байланыстарды қолдаудың бөлігі болып табылады. Оған заңға сәйкес және Қоғамның ішкі процестері шеңберінде рұқсат етіледі.

2. Кез келген демеушілік бағдарламасына қатысу туралы шешімдерді құзыретті орган бекітуі керек. Қажет болса, кеңес алу үшін Сәйкестік қызметіне хабарласуға болады.

22. Кәсіби стандарттар және кәсіби мінез-құлық; сапаны қамтамасыз ету

1. Қызметкерлерден Компанияның қызметін реттейтін кәсіби стандарттарды сақтау талап етіледі. Серіктестермен, өкілдермен, жеткізушілермен, мердігерлермен немесе басқа тұлғалармен жұмыс істегенде Қоғам қызметкерлері өздерін дұрыс және кәсіби ұстайды, Компания туралы жағымды әсер қалдырады және клиенттің ішкі ережелерін сақтайды.

2. Қоғаммен байланыс сапасы үздіксіз табыстың негізгі элементі болып табылады. Қателерді тексеру, жаңартылған үлгілерді пайдалану, әріптестердің пікірін алу және қауымдастық күтулері мен келісім-шарттық міндеттемелердің ауқымын растау қызмет

сапасын айтарлықтай жақсартады және қымбат қателерді немесе беделге нұқсан келтірмеуге көмектеседі. Қызметкерлердің әрқайсысы өз қызмет саласын талдауға және Компанияға адал және жоғары тиімділікпен жұмыс істеуге мүмкіндік беретін қызмет көрсету сапасын қамтамасыз етуге жауапты.

23. Осы Кодекспен танысу тәртібі

1. Комплаенс қызметі осы Кодекс шеңберінде қызметкерлерді корпоративтік оқытуды тұрақты негізде жүзеге асырады.
2. Қызметкер қызметке кіргеннен кейін үш күн мерзімде осы Кодекстің мәтінімен жазбаша нысанда танысуға тиіс. Комплаенс қызметі Кодекс ережелері және олардың тиісінше сақталуы бойынша тиісті нұсқаманы жүзеге асырады