

**«Өркен қала» ЖШС
корпоративтік этика кодексі**

I. Жалпы ережелер

1. Осы «Өркен қала» жауапкершілігі шектеулі серіктестігінің корпоративтік этика кодексі (бұдан әрі - Серіктестік) Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына, Серіктестіктің ішкі құжаттарына, оның ішінде Корпоративтік басқару кодексіне сәйкес іскерлік мінез-құлық пен корпоративтік басқарудың танылған стандарттарын ескере отырып әзірленді.

Кодекс Серіктестік пен оның қызметкерлерінің іскерлік мінез-құлықтың аса маңызды қағидаларының, корпоратившілік өзара қарым-қатынастың этикалық нормаларының, әрбір қызметкердің әлеуметтік жауапкершілігінің жиынтығы болып табылады.

Кодекс Серіктестік пен оның қызметкерлерінің іскерлік мінез-құлықты айқындайтын, Серіктестіктің беделін және оның тиімді қызметін қалыптастыратын базалық этикалық қағида-тарды ұстанатынын көрсететін корпоративтік құндылықтарды айқындауға арналған.

Кодекс мыналарға бағытталған:

1) стратегиялық маңызды шешімдер қабылдау кезінде де, күнделікті жағдайларда да Серіктестік қызметкерлері өз қызметінде басшылыққа алатын іскерлік әдеп пен мінез-құлықтың түйінді құндылықтарын, қағида-тарын, қағидалары мен нормаларын бекіту;

2) жоғары этикалық стандарттарға негізделген бірыңғай корпоративтік мәдениетті дамыту, ұжымда сенім, өзара құрмет және әдептілік ахуалын сақтау;

3) Серіктестікте атқаратын қызметіне қарамастан барлық қызметкерлер қабылдаған іскерлік әдеп нормаларын біркелкі түсіну және орындау;

4) қоғам тарапынан серіктестікке деген сенімді арттыру және сақтау және беделін нығайту.

5) серіктестік басшылары осы Кодекстің талаптарының орындалуын қамтамасыз етеді.

6) Кодекстің ережелері Серіктестік қызметкерлеріне атқаратын лауазымына қарамастан қолданылады. Серіктестік қызметкері жұмысқа қабылданғаннан кейін үш күн мерзімде осы Кодекстің мәтінімен жазбаша нысанда танысуға тиіс.

II. Корпоративтік этиканың құндылықтары мен қағида-тар.

1. Серіктестіктің қызметі негізінде қалыптасатын негізгі корпоративтік құндылықтар оның қызметкерлерінің әдептілігі, сенімділігі және кәсібилігі, олардың еңбегінің тиімділігі, бір-біріне және көрсетілетін қызметті алушыларға құрмет көрсету болып табылады.

2. Серіктестік корпоративтік этиканың мынадай қағидаттарын басшылыққа алады: заңдылық, жауапкершілік, құпиялылық, құзыреттілік және кәсібилік, көрсетілетін қызметті алушылардың сенімін сақтау және нығайту, ашықтық, құрмет, патриотизм.

3. Серіктестік өз қызметін жүзеге асыру кезінде Қазақстан Республикасы заңнамасының нормаларын сақтайды, Серіктестіктің Жалғыз құрылтайшысының шешімдерін, Серіктестіктің қызметіне қатысты өзге де ішкі құқықтық құжаттарды орындайды.

4. Серіктестік Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарында белгіленген қабылданған міндеттемелер, шарттық қатынастар бойынша жауапты болады. Серіктестік мемлекет пен азаматтық қоғам алдындағы өзінің әлеуметтік жауапкершілігін түсінеді.

5. Серіктестік қызметтік ақпарат пен дербес деректердің сақталуын қамтамасыз етеді, заңнамаға және серіктестіктің ішкі құқықтық құжаттарына сәйкес оларды қорғау жөнінде шаралар қабылдайды.

6. Серіктестік өз қызметін адалдық, әділдік, әдептілік негізінде жүзеге асыра отырып, этикалық қағидаттарды сақтай отырып, өзіне алған міндеттемелерін адал және орынды орындайды.

III. Корпоративтік этика

1. Серіктестік үшін басымдықтардың бірі Қазақстан Республикасының заңнамасын қатаң сақтау болып табылады.

Құқық бұзушылық жасаған қызметкер белгіленген тәртіппен жауапқа тартылуға тиіс.

Атқарушы орган мүшелерінің тарапынан Кодексті бұзу жағдайларын атқарушы органның басшысы Жалғыз құрылтайшының назарына жеткізуге тиіс.

2. Мемлекеттік органдармен өзара іс-қимыл кезінде Серіктестік өз жұмысы туралы ақпараттың ашықтығы қағидатын ұстанады, мемлекеттік билік және жергілікті өзін-өзі басқару органдарымен тұрақты, сындарлы өзара қарым-қатынастарды құруға және қолдауға ұмтылады.

3. Серіктестік басшылығы белгіленген тәртіппен оның қызметіне қатысты мәліметтерді бұқаралық ақпарат құралдарына ұсынады.

4. Белгіленген тәртіппен бұқаралық ақпарат құралдарына мәліметтер беретін Серіктестіктің қызметкерлері олардың дұрыстығына және оларда қызметтік және коммерциялық құпияны құрайтын мәліметтердің, сондай-ақ құпия сипаттағы мәліметтердің болмауына дербес жауап береді.

Әрбір қызметкер Серіктестіктің қызметкері ретінде өзі айтқан кез келген пікір немесе таратылған ақпарат Серіктестіктің өзімен, оның имиджімен тікелей қатынаста болатынын және оның беделіне әсер ететінін түсінуге және әрдайым есте ұстауға тиіс.

IV. Серіктестік қызметкерлерінің мінез-құлқының жалпы қағидалары.

1. Серіктестіктің қызметкерлері:

1) заңдылық қағидатын, Конституцияның, Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасының, Серіктестіктің ішкі құжаттарының талаптарын басшылыққа алуға;

2) Серіктестік меншігінің сақталуын қамтамасыз етуге, автокөлік құралдарын қоса алғанда, сеніп тапсырылған мүлікті ұтымды, тиімді және тек қызметтік мақсаттарда пайдалануға;

3) жеке және заңды тұлғалардың құқықтарын, бостандықтары мен заңды мүдделерін сақтауды және қорғауды қамтамасыз етуге, өтініштерді қарау кезінде бюрократизм мен волокит көріністеріне жол бермеуге, белгіленген мерзімде өтініштер бойынша қажетті шаралар қолдануға;

4) өз әрекеттерімен жұртшылық тарапынан сын айтуға себеп бермеуге, сын үшін қудалауға жол бермеуге, кемшіліктерді жою және өз қызметін жақсарту үшін сындарлы сын қолдануға;

5) әріптестерімен қарым-қатынаста сыпайылық пен құрмет көрсетуге, жалпы қабылданған этикалық нормаларды сақтауға, қызметтік міндеттерін орындау кезінде телефон арқылы сөйлесу мәдениетін ұстануға;

6) Қазақстан Республикасының мемлекеттік рәміздеріне құрметпен қараудың үлгісі болуға;

7) Қазақстан халқының мемлекеттік және басқа да тілдеріне, салт-дәстүрлері мен әдет-ғұрыптарына құрметпен қарауға;

8) шығу тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайына, жынысына, ұлтына, тіліне, дінге көзқарасына, нанымына, тұрғылықты жеріне қарамастан әріптестерінің ар-намысы мен қадір-қасиетін құрметтеуге;

9) еңбек тәртібін мүлтіксіз сақтауға, өзінің лауазымдық міндеттерін адал, әділ және сапалы атқаруға, жұмыс уақытын ұтымды пайдалануға;

10) қызметтік міндеттерді тиімді орындау үшін өзінің кәсіби деңгейі мен біліктілігін арттыруға, қойылған міндеттерді шешудің оңтайлы және үнемді тәсілдерін қолдануға;

11) қызметкерлердің лауазымдық міндеттерін тиісінше орындауына кедергі келтіретін іс-әрекеттерге қарсы тұруға;

12) Серіктестіктің күнделікті тиімді жұмысы үшін және оның болашақта дамуы үшін басшылық пен бағынысты қызметкерлер арасында сындарлы кәсіби қатынастар құру қажет.

2. Басшыларға іскерлік этикеттің мынадай нормалары мен ережелерін сақтау ұсынылады:

1) туыстық белгілері бойынша кадрларды іріктеу және орналастыру жағдайларына жол бермеуге;

2) бағынысты қызметкерлердің міндеттері мен қызметтік өкілеттіктерінің көлемін дәл айқындауға, анық орындалмайтын өкімдер бермеуге, бағынысты қызметкерлерден олардың лауазымдық міндеттерінен тыс тапсырмаларды орындауды талап етпеуге;

3) бағынысты қызметкерлерге қатысты негізсіз айыптауларға, дөрекілік фактілеріне, адамның қадір-қасиетін қорлауға, абыройсыздыққа жол бермеуге;

4) бағынысты қызметкерлерді жалпыға бірдей қабылданған моральдық-этикалық нормалармен сыйыспайтын құқыққа қарсы теріс қылықтар немесе қылықтар жасауға мәжбүрlemeуге;

5) кәсіби даярлықтың, оның ішінде атқарылуы бағынысты қызметкерлердің функционалдық міндеттеріне жатқызылған мәселелер бойынша қажетті деңгейге ие болуға;

6) ұжымда іскерлік өзара қарым-қатынастар мен сындарлы ынтымақтастықты орнатуға және нығайтуға ықпал етуге, қызметкерлердің корпоративтік этика нормаларын бұзу фактілеріне жол бермеуге және жолын кесуге, ұқыпсыздық пен агрессия көрсетпеуге, дөрекі мінез-құлыққа жол бермеуге, әріптестеріне көмектесуге, олармен білім мен тәжірибе бөлісуге;

7) басқа қызметкерлерге қатысты өз әрекеттерімен немесе сөздерімен қысым жасауға, қауіп-қатер қолдануға не қорлауға жол бермеуге;

8) жұмыс орнында және Серіктестіктің аумағында алкогольді сусындар мен темекі өнімдерін қолдануға жол бермеуге;

9) қызметкерлерді басқа қызметкерлердің қатысуымен сынамауға, бағынысты қызметкерлердің ар-намысы мен қадір-қасиетіне нұқсан келтірмеуге;

10) қолданыстағы заңнамада көзделген өзге де талаптарды сақтау.

3. Серіктестіктің қызметкерлері:

1) басшылардың тапсырмаларын орындау кезінде объективті және шынайы мәліметтерді ғана ұсынуға;

2) өздеріне белгілі болған корпоративтік этика нормаларын бұзу жағдайлары және Серіктестік қызметкерлерінің беделін түсіретін тәртіптік теріс қылықтар туралы басшылықтың назарына дереу жеткізуге;

3) Серіктестік басшыларының заңды тапсырмаларын орындауға кедергі келтіретін әрекеттерге (әрекетсіздікке) жол бермеуге;

4) Қоғам басшылығына қатысты жеке адалдық көріністеріне, олардың лауазымдық мүмкіндіктері есебінен пайда мен артықшылықтар алуға ұмтылуына жол бермеуге міндетті.

5) қызметкерлер корпоративтік этиканы, ресми мінез-құлық ережелерін сақтауға тиіс.

6) қызметкерлер қызметтік жағдайын және олармен байланысты мүмкіндіктерді қоғамдық және діни бірлестіктердің, басқа да коммерциялық емес ұйымдардың мүдделеріне, оның ішінде өздеріне деген көзқарасын насихаттау үшін пайдаланбауға тиіс.

7) Серіктестіктің басшы лауазымдарын атқаратын қызметкерлер бағынысты қызметкерлерді қоғамдық және діни бірлестіктердің, басқа да коммерциялық емес ұйымдардың қызметіне қатысуға мәжбүрлей алмайды.

V. Корпоративтік мәдениет

1. Серіктестіктің корпоративтік мәдениеті қалыптастырылатын және дәлелді жоспарланған және ұйымдастырылған процесс. Корпоративтік мәдениетті нығайту Серіктестік қызметкерлерінің ортақтық сезімін, Серіктестікке қатыстылығын,

4. Кәсіби, қызметтік қажеттілікке, сондай-ақ еңбек қатынастарына байланысты шектеулі қолжетімділік деректері белгілі болған Серіктестік қызметкерлері Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес әрекет етуге тиіс.

5. Серіктестік қызметкерлері Қоғамның қандай да бір залалын болдырмау жөніндегі барлық мүмкіндіктерді пайдалануға, үшінші тұлғалардың жеке мүдделері мен мүдделері үшін іс-шараларға бастамашылық жасауға жол бермеуге тиіс.

6. Серіктестік қызметкерлері өздерінің лауазымдық өкілеттіктерін және олармен байланысты мүмкіндіктерді жеке мүліктік және мүліктік емес пайда алу үшін пайдаланбауға тиіс.

7. Серіктестік қызметкерлері мүдделер қақтығысына жол бермеу жөнінде шаралар қабылдауға тиіс.

8. Мүдделер қақтығысы туындаған кезде, яғни Серіктестік қызметкерінің жеке мүдделілігі мен оның өзінің лауазымдық өкілеттіктерін тиісінше орындауы немесе жеке және заңды тұлғалардың, мемлекеттің заңды мүдделері арасында осы заңды мүдделерге зиян келтіруге әкеп соғуы мүмкін қайшылық туындаған кезде қызметкер Қазақстан Республикасының заңнамасына және Серіктестіктің ішкі құжаттарына сәйкес оны болдырмау және реттеу жөнінде шаралар қолдануға міндетті.

VII. Корпоративтік этика нормалары

1. Серіктестіктің басшылығы мен қызметкерлері мүдделер қақтығысын болдырмай, Серіктестік пен Жалғыз құрылтайшының мүдделері үшін кәсіби функцияларды адал және ақылға қонымды орындау міндеттерін өзіне алады.

2. Серіктестік пен Жалғыз құрылтайшы арасындағы өзара қарым-қатынас жүйесі Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына, Жарғыға және Серіктестіктің өзге де ішкі құқықтық құжаттарына сәйкес қағидаттарға негізделген. Серіктестік Жалғыз құрылтайшымен өзінің өзара қарым-қатынасына қатысты нақты рәсімдерді белгілейді.

3. Серіктестік жеке және заңды тұлғалардың өтініштерін уақтылы және толық қарауға кепілдік береді.

4. Серіктестік басшылығы стратегиялық мақсаттарға қол жеткізу үшін корпоративтік этиканың негіз қалаушы құндылықтары мен қағидаттарын ескере отырып шешімдер қабылдайды және Қазақстан Республикасының заңнамасына және Серіктестіктің ішкі құжаттарына сәйкес оның алдына қойылған міндеттерді іске асыру үшін жауапты болады.

5. Серіктестіктің басшылығы мен қызметкерлері өздерінің жұмысқа деген көзқарасымен және мінез-құлқымен ұжымда орнықты және жағымды ахуал, салауатты моральдық-психологиялық ахуал құруға ықпал етуі тиіс.

6. Серіктестіктің басшылығы, сондай-ақ құрылымдық бөлімшелерінің басшылары осы Кодекстің талаптарына сәйкес келетін басқарушылық шешімдер қабылдауға, жеке мысалмен осы Кодекстің ережелерін ұстанатынын көрсетуге, консультациялар мен тәлімгерлікке уақыт бөлуге ұмтылуға тиіс.

жұмыстағы адалдығы мен сенімділігін тәрбиелеуге бағытталған іс-шаралар және корпоративтік құндылықтарды белгілеу арқылы жүргізіледі.

2. Корпоративтік мәдениетті қалыптастыру және қызметкерлердің оны сақтауы

Қоғам мына принциптерге негізделеді:

- 1) қызметкерлердің пікірлеріне зерттеулер жүргізу;
- 2) қызметкерлердің Серіктестіктің басқару органдарының басшылығымен және мүшелерімен тұрақты кездесулері;
- 3) Серіктестік қызметкерінің мінез-құлқын регламенттейтін корпоративтік құндылықтар мен әлеуметтік нормаларды қалыптастыру және насихаттау;
- 4) Серіктестік ұжымында командалық жұмысты, қолайлы және шығармашылық атмосфераны күшейтетін ұйымдастыру іс-шараларын жүргізу;
- 5) ішкі жағымды имиджді жасауға бағытталған

Еңбек ұжымындағы оң әлеуметтік-психологиялық ахуалға ықпал ететін серіктестіктер одан тыс жерлерде де;

6) корпоративтік мәдениет тиімділігінің негізгі көрсеткіші Серіктестіктегі персоналдың моральдық-психологиялық ахуалға қанағаттануы болып табылады;

7) Серіктестік қызметкерлері өздерінің лауазымдық міндеттерін орындау кезеңінде киім, аяқ киім киген және шаш таңдаған іскерлік стильді ұстануға тиіс;

8) қызметкерлер келіссөздер кезінде, оның ішінде телефон арқылы сөйлесу кезінде мінез-құлық мәдениетінің ережелерін ұстануы қажет. Іскерлік келіссөздер тыныш, сыпайы түрде жүргізілуі тиіс. Қызметкерлердің, оның ішінде телефон арқылы келіссөздер жүргізе білуі жалпы Серіктестік туралы қолайлы әсер қалдыруға ықпал етеді.

VI. Серіктестік қызметкерінің сыбайлас жемқорлыққа қарсы мінез-құлқы

1. Қызметкерлер сыбайлас жемқорлық көріністеріне қарсы тұруға, сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтарға не сыбайлас жемқорлықпен ұштасқан немесе сыбайлас жемқорлыққа жағдай туғызатын әрекеттерге жол бермеуге тиіс. Қызметкерлер Серіктестіктің басқа қызметкерлері тарапынан сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық фактілерінің жолын кесуге тиіс.

2. Егер Серіктестік қызметкерінің сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық туралы дәйекті ақпараты болса, ол осындай құқық бұзушылықты болдырмау жөнінде қажетті шаралар қолдануға тиіс.

Қажетті шараларға Серіктестіктің тікелей басшысын хабардар ету жатады.

Сыбайлас жемқорлық немесе өзге де құқық бұзушылық туралы ақпарат алғаннан кейін Серіктестік басшылығы олар бойынша, оның ішінде егер оның іс-әрекеттерінде заң бұзушылықтар болмаса, жұмыскерді Қоғам қызметкерінің одан әрі қызметтік қызметіне теріс әсер ететін заңсыз қудалаудан, оның заңды мүдделерінің құқықтарынан қорғау жөнінде тиісті шаралар қабылдайды.

3. Серіктестік қызметкерлері өз әрекеттерімен және шешімдерімен жеке және заңды тұлғалардың өз құқықтары мен заңды мүдделерін іске асыруын қиындататын әкімшілік және өзге де кедергілерге жол бермеуге тиіс. Мұндай фактілер анықталған жағдайда қызметкерлер оларды жою жөнінде шаралар қабылдауға тиіс.

7. Серіктестік басшылары қызметкерлерге корпоративтік этика нормалары мен ережелерін жақсы меңгеру үлгісін көрсетуге, бағыныштылардың алдында өз қателіктерін мойындай білуге және оларды өз атына сындарлы сын үшін қудаламауға тиіс.

VIII. Көпшілік алдында сөйлеу

8. Қоғам қызметінің мәселелері бойынша көпшілік алдында сөйлеуді серіктестік директоры жүзеге асырады.

9. Серіктестік қызметкерлері пікірталастарды оның беделіне нұқсан келтірместен дұрыс жүргізуі керек.

10. Қоғам қызметкерлері оның қызметі мәселелері бойынша өз пікірін ашық білдірмеуі керек, егер ол:

- 1) Серіктестік қызметінің негізгі бағыттарына сәйкес келмесе;
- 2) жариялауға рұқсат етілмеген қызметтік ақпаратты ашады;
- 3) Серіктестіктің лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің атына әдепсіз пікірлерді қамтиды.

11. Серіктестіктің атынан оның қызметіне байланысты емес мәселелер бойынша қызметкерлердің жариялауына жол берілмейді. Ғылыми және өзге де шығармашылық қызмет бойынша материалдарды жариялауды Серіктестік қызметкері жеке тұлға ретінде өз атынан ғана жүзеге асыра алады.

12. Қоғам қызметкерлеріне сыбайлас жемқорлыққа, табыс пен мүлікті заңсыз алумен айналысуға негізсіз көпшілік алдында айып тағылған кезде, ол мұндай айыптау анықталған күннен бастап оны теріске шығару жөнінде, оның ішінде сот тәртібімен шаралар қолдануға құқылы.

IX. Қорытынды

13. Осы Кодекстің нормаларын сақтау Серіктестіктің барлық қызметкерлері үшін міндетті болып табылады. Осы Кодекске сәйкес этикалық нормаларды бұзудың барлық фактілері Қазақстан Республикасы заңнамасының қолданыстағы нормаларына және Серіктестіктің ішкі құжаттарына сәйкес қаралуға тиіс.

14. Серіктестік қызметкерінің осы Кодекстің ережелерін білмеуі оны Серіктестіктің бекітілген корпоративтік нормалары мен мінез-құлық қағидаларын орындау және оларды бұзған жағдайларда жауапкершілік көтеру міндетінен босатпайды.

