



БҰЙРЫҚ

№ 2019 м 24 Қыркүйек
Нұр-Сұлтан қаласы

ПРИКАЗ

№ 226
город Нур-Султан

«Қазарнаулыэкспорт (Казспецэкспорт)»
РМК Іскерлік этика кодексін бекіту туралы

Қазақстан Республикасы Қаржы министрлігі Мемлекеттік мүлік және жекешелендіру комитеті төрағасының 2012 жылғы 11 желтоқсандағы № 1264 бұйрығымен бекітілген «Қазарнаулыэкспорт (Казспецэкспорт)» РМК Жарғысының 26-бабы 6) тармақшасына сәйкес «Қазарнаулыэкспорт (Казспецэкспорт)» РМК қызметкерлерінің корпоративтік мәдениетін дамыту, моральдық-адамгершілік келбеті мен іскерлік сапаларына қойылатын талаптарды арттыру мақсатында **БҰЙЫРАМЫН:**

1. Қоса берілген «Қазарнаулыэкспорт (Казспецэкспорт)» РМК Іскерлік этика кодексін бекітілсін.

2. Корпоративтік қамтамасыз ету департаменті осы бұйрықты «Қазарнаулыэкспорт (Казспецэкспорт)» РМК жұмыскерлеріне жеткізсін және оның Кәсіпорын сайтына орналастырылуын қамтамасыз етсін.

3. Мына бұйрықтар жойылсын:

«Қазақстан Республикасы Қорғаныс және аэроғарыш өнеркәсібі министрлігінің «Қазарнаулыэкспорт (Казспецэкспорт)» республикалық мемлекеттік кәсіпорнының Іскерлік этика кодексін бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Қорғаныс және аэроғарыш өнеркәсібі министрлігінің «Қазарнаулыэкспорт (Казспецэкспорт)» республикалық мемлекеттік кәсіпорны бас директоры міндетін атқарушының 2017 жылғы 10 қазандағы № 389;

«Қазарнаулыэкспорт (Казспецэкспорт)» РМК жұмыскерлерінің киіміндегі іскерлік стиль туралы жаднаманы бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Қорғаныс және аэроғарыш өнеркәсібі министрлігінің «Қазарнаулыэкспорт (Казспецэкспорт)» республикалық мемлекеттік кәсіпорны бас директорының 2018 жылғы 15 қазандағы № 294.

Бас директордың м.а.

Т. Базарбеков

«Қазарнаулыэкспорт (Казспецэкспорт)»
РМК бас директорының м.а.
2019 жылғы «27» қыркүйек № 226
бұйрығымен бекітілген

«Қазарнаулыэкспорт (Казспецэкспорт)» РМК-нің Іскерлік этика кодексі

1. Жалпы ереже

1. «Қазарнаулыэкспорт (Казспецэкспорт)» РМК Іскерлік этика кодексі (бұдан әрі – Кодекс) «Қазарнаулыэкспорт (Казспецэкспорт)» РМК (бұдан әрі - Кәсіпорын) қызметкерлерінің моральдық – этикалық бейнесіне қойылатын негізгі талаптарды, сондай-ақ мінез-құлықтың негізгі қағидаттары мен нормаларын белгілейді, Кәсіпорын ішіндегі өзара қарым-қатынастардың, сондай-ақ Кәсіпорын қызметкерлерінің өзге тұлғалармен өзара қарым-қатынасының ережелерін айқындайды.

2. Кодекс мақсаты корпоративтік мәдениетті дамыту және жетілдіру, іскерлік мінез-құлық тәжірибесін қолдану негізінде Кәсіпорын қызметкерлерінің әріптестермен және өзге де тұлғалармен тиімді өзара іс-қимылына жәрдемдесу болып табылады.

3. Кәсіпорын қалыптасатын негізгі корпоративтік құндылықтар: адалдық, парасаттылық, құрмет, өзара көмек және сенім болып табылады.

Сондай-ақ, қауіпсіздік, сапа және қоршаған ортаны қорғау, жауапкершілік, тұрақты даму және өзара өркендеу, топпен жұмыс істей білу, дамуға ашықтық, кәсібилік және өз ісі үшін мақтаныш корпоративтік мәдениеттің ажырамас құндылықтары болып табылады.

4. Іскерлік этика моральдық және адамгершілік принциптерге, Кәсіпорында белгілі бір тәртіп ережелеріне негізделеді.

5. Кодекс әрекеті Кәсіпорынның барлық қызметкерлеріне қатысты.

6. Кәсіпорын қызметкерлері өз қызметінде Қазақстан Республикасы заңнамасының нормаларын, Кодексте, кәсіпорынның өзге де ішкі құжаттарында белгіленген іскерлік қатынастардың этикалық нормаларын сақтауға міндетті.

2. Іскерлік қатынастардың этикалық нормалары

7. Кәсіпорын қызметкерлі:

1) Қазақстан Республикасы Президентінің саясатын жақтауға және оны дәйекті түрде жүзеге асыруға, өзінің іс-әрекетімен мемлекеттік биліктің беделін нығайтуға, мемлекет институттарының беделін түсіретіндей іс-әрекеттердің жасалуына жол бермеуге;

2) Кәсіпорын мүддесінде жұмыс істеуге, Кодексте, Кәсіпорынның басқа да ішкі құжаттарында, сондай-ақ жалпы қабылданған моральдық-этикалық нормаларда белгіленген іскерлік этика ережелерін сақтаудың үлгісі болуға;

3) мемлекет мүдделеріне нұқсан келтіретін, мемлекеттік органдардың тиімді жұмыс істеуіне кедергі келтіретін іс-әрекеттерге қарсы тұруға;

4) өзінің лауазымдық міндеттерін адал, әділ, сапалы, заңнама және Кәсіпорынның ішкі құжаттарының талаптары шеңберінде қатаң орындауға;

5) адал, әділ, қарапайым болу, өзін дұрыс, лайықты ұстау, Кәсіпорында қабылданған іскерлік қарым-қатынас нормаларынан ауытқуға жол бермеуге;

5) қоғамның Кәсіпорынға сенімін сақтауға және нығайтуға;

7) еңбек тәртібін мүлтіксіз сақтауға, жұмыс уақытын ұтымды және тиімді пайдалануға, өзіне және бағыныштыларына қатал болуға;

8) заңнаманың және Кәсіпорынның ішкі құжаттарының талаптарын бұзу фактілеріне принципті түрде ден қою, кінәлілердің жауапкершілігімен қатар өзінің жеке жауапкершілігі туралы мәселені қоюға дайын болуға;

9) Қазақстан халқының бірлігі мен елдегі ұлтаралық келісімді нығайтуға ықпал етуге, мемлекеттік тілге және басқа тілдерге, Қазақстан халқының салт-дәстүрлеріне құрметпен қарауға;

10) жоғары кәсіби жұмыс үшін қажетті күш салуға, қойылған міндеттерді шешудің оңтайлы және үнемді тәсілдерін қолдануға;

11) өзінің іске деген қарым-қатынасымен және жеке мінез-құлқымен ұжымда іскерлік және тілектес өзара қарым-қатынастарды және сындарды ынтымақтастықты орнатуға және нығайтуға ықпал етуге;

12) адамның құқығын сақтауға және құрметтеуге;

13) мемлекеттік меншіктің сақталуын қамтамасыз ету, ұтымды, тиімді және Кәсіпорынның ресурстары мен мүлкін (интернет, телефон, факс, автокөлік және т. б.) тек қызметтік мақсатта пайдалануға;

14) Кәсіпорынмен байланысты мәмілелерге, шарттарға, жобаларға немесе Кәсіпорынның ішкі құжаттарында көзделген тәртіппен өзге де мәселелерге байланысты кез келген коммерциялық немесе өзге де мүдделілік (тікелей немесе жанама) туралы тікелей басшыға дереу хабарлауға;

15) шешімде жеке мүдделілігі бар мәселелер бойынша талқылауға қатыспауға немесе дауыс бермеуге;

16) кәсіби қасиеттерін жетілдіруге, лауазымдық міндеттерін орындауға бастамашылық және шығармашылық көзқарас көрсетуге, озық тәжірибені

пайдалануға, қызметтік міндеттерін орындау кезінде әріптестеріне қолдау көрсетуге;

17) әріптестер мен басшылардың сындары мен ескертулерін оң қабылдауға, сондай-ақ жіберілген қателіктерді уақытында мойындай білуге;

18) өтініштерді қарау кезінде төрешілдік пен сөзбұйдаға салу көріністеріне жол бермеуге, олар бойынша белгіленген мерзімде қажетті шаралар қабылдауға;

19) заңда тәртіптік, әкімшілік не қылмыстық жауаптылық көзделген теріс қылықтар мен өзге де құқық бұзушылықтардың жасалуына жол бермеуге;

20) басқа қызметкерлер тарапынан этика нормаларының бұзылуына жол бермеу жөніндегі өзге де шараларды қолдануға не тыюға;

21) ұжымдағы олардың ар-намысы мен қадір-қасиетіне нұқсан келтіретін әріптестердің жеке және кәсіби қасиеттерін талқылаудан тартынуға;

22) әріптестерімен олардың лауазымдық міндеттерін және басшының заңды тапсырмаларын орындауға кедергі келтіретін іс-әрекеттерге (әрекетсіздікке) жол бермеуге тиіс.

8. Қызметкерлер тарапынан Кәсіпорынның басқа қызметкерлеріне қатысты мыналарға тиым салынады.

1) кемсітудің кез келген түрі - адамның ұлты, азаматтығы, туыстығы, жынысы, діни нанымдары, жасы, мүгедектігі, жұмыс түрі және т. б. бойынша құқықтары мен міндеттеріндегі ақталмаған айырмашылық. Кәсіпорын іріктеу мен тағайындауды кәсіби және жеке қасиеттерін (еңбек өнімділігі, біліктілік талаптарына сәйкестігі, мамандығы бойынша жұмыс өтілі, кәсіби құзыреті және т. б.) ескере отырып жүзеге асырады, бұл ретте барлық қызметкерлерге әділ және әділ көзқарас қамтамасыз етілуге тиіс;

2) Кәсіпорында қабылданған негіздерден басқа, жекелеген қызметкерлерге артықшылықтар мен жеңілдіктер беру: еңбекақы төлеу жүйесі және әлеуметтік сипаттағы шаралар, Кәсіпорын аталған артықшылықтар мен жеңілдіктер алу үшін тең мүмкіндіктерді міндетті түрде қамтамасыз ету кезінде.

9. Кәсіпорын қызметкерлерінің: құқығы жоқ.

1) өзінің лауазымдық міндеттерін орындағаны үшін олар тиісті функцияларды орындамайтын жеке тұлғалар мен ұйымдардан ақша, қызмет көрсету және өзге де нысандар түрінде сыйақы қабылдауға;

2) өзінің лауазымдық міндеттерін орындауға байланысты сыйлықтар немесе қызметтер қабылдауға;

3) қызметтік жұмысын материалдық-техникалық, қаржылық және ақпараттық қамтамасыз ету құралдарын, басқа да мемлекеттік мүлік пен қызметтік ақпаратты қызметтік емес мақсаттарда пайдалануға;

4) қоғамға жат мінез-құлық, оның ішінде қоғамдық орындарда адамның қадір-қасиетін және қоғамдық имандылықты қорлайтын мас күйінде болу жағдайларына жол беруге;

5) ұжымда өзінің діни нанымдарын көрсетуге не бағынысты қызметшілерді қоғамдық және діни бірлестіктердің, басқа да коммерциялық емес ұйымдардың қызметіне қатысуға мәжбүрлеуге;

6) Кәсіпорын аумағында жұмыс және жұмыстан тыс уақытта алкогольдік, есірткілік, психотроптық, уытқұмарлық (соларға ұқсас) масаң күйде болуға, оның ішінде алкогольдік, есірткілік, уытқұмарлық (соларға ұқсас) масаң күйін туғызатын заттарды қолдануға, басқа қызметкерлер мен өзге де адамдарға дене күшін қолдануға, жанжалды жағдайлар жасауға, жұмыс берушіге материалдық залал келтіруге;

6) қызметтен тыс уақытта өз тарапынан қоғамдық имандылыққа, тәртіп пен қауіпсіздікке қол сұғумен ұштасқан заңнама мен ішкі құқықтық актілер талаптарының бұзылуына жол бермеуге және басқа азаматтарды құқыққа қарсы, қоғамға қарсы іс-әрекеттер жасауға тартпауға құқығы жоқ.

3. Кәсіпорын қызметкерлері

10. Кәсіпорынның ең үлкен құндылығы – Кәсіпорын қызметкерлері.

11. Кәсіпорынның еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы саясаты қызметкерлердің салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етуді және тұрақты жақсартуды, қызметкерлердің, сондай-ақ ұйымның жүзеге асыратын қызметіне байланысты қауіптерге ұшырауы мүмкін басқа да мүдделі тараптардың жарақаттары мен денсаулық жағдайының нашарлауын болдырмауды, Ұжымдық шарт және кәсіпорында қолданылатын тиісті бағдарламалар шеңберінде Әлеуметтік және медициналық қамтамасыз етуді көздейді.

12. Кәсіпорын қызметкерлердің кәсіби дамуына ықпал етеді, олардың әлеуетін іске асыруға және шығармашылық бастаманың көрінуіне ықпал етеді.

13. Кәсіпорынның сыйақы саласындағы саясаты Кәсіпорынның ішкі құжаттарына сәйкес қызметкерлердің кәсіби қасиеттері мен қабілеттерін, олардың еңбек нәтижелерін мойындауға және қызметтің негізгі көрсеткіштеріне қол жеткізуге негізделеді.

14. Кәсіпорын қызметкерінің қызметтік міндеттерін атқару кезіндегі сыртқы келбеті Кәсіпорынның беделін нығайтуға ықпал етуі, ресми, ұстамдылық және ұқыптылықпен ерекшеленетін жалпы қабылданған іскерлік стилге сәйкес келуі тиіс.

Іскерлік стильдің жалпы қабылданған стандарттарына сәйкес ерлерде іскерлік костюмнің негізгі түрі көйлек, галстук, шалбар және пиджак, әйелдерде костюм (пиджак, юбка немесе шалбар), көйлек, юбка мен блузка жиынтығы болып табылады.

Киімдегі түстік шешімдер классикалық іскерлік стильге сәйкес болуы тиіс, артық жарқын түстер, шамадан тыс таңбалар алынып тасталады. Костюм мен көйлектердің ең қолайлы түстері-ашық немесе қараңғы.

Жұмысқа ұқыпты емес киімнің пайда болуына жол берілмейді.

Спорттық және жағажай стиліндегі киім мен аяқ киім, джинс киімі, шорты, ашық сарафандар, теннискалар, лосины, кроссовкалар, мөлдір және жартылай мөлдір блуздар, терең декольте, қысқа топтар, ұзындығы мини және макс юбкалар мен көйлектер.

«Casual Friday» термині «еркін жұма» дегенді білдіреді.

Жұма сайын, мини мен макс ұзындықтарынан басқа, спорт стилі элементтерінсіз, іскерлік киімнің еркін нұсқасын киіп жүруге рұқсат етіледі. Костюмді галстуксыз, ұстамды элементтері бар классикалық джинстарсыз киюге рұқсат етіледі («жыртылған» джинстерді қоспағанда).

Жұма сайын іскерлік киімнің еркін нұсқасын пайдалануға осы күні классикалық іскерлік киім кию міндетті болып табылатын өзге де мемлекеттік органдарда іскерлік кездесулер, кеңестер, келіссөздер немесе өзге де іс-шаралар болмаған кезде ғана жол беріледі.

15. Қызметкерлер келіссөздер жүргізу, соның ішінде телефон мәдениеті ережелерін ұстануы қажет. Іскерлік келіссөздер тыныш, сыпайы түрде жүргізілуі тиіс.

16. Тікелей басшылар Кәсіпорын қызметкерінің мінез-құлқы әдепсіз болып табыла ма, соны шешуі және тиісті іс-әрекеттер жасауы тиіс.

17. Басшының осы мәселені шешу үшін тиісті құзыреті болмаған жағдайда, ол оны шешім қабылдау үшін жоғары тұрған басшылыққа беруі тиіс.

18. Кәсіпорын қызметкерлері әріптестермен және өзінің бағыныштыларымен құрметпен қараудың үлгісі болуы тиіс.

19. Кәсіпорын қызметкерлердің жеке өмірін құрметтейді және оған қандай да бір араласудың болуына жол бермейді.

4. Кәсіпорынның мәртебесі

20. Қызметкерлер өзінің жеке қызметі мен Кәсіпорын қызметінде орындайтын функциялары арасындағы мүдделер қақтығысынан аулақ болуы тиіс.

21. Мүдделер қақтығысының мысалдары мыналарды қамтиды, бірақ олармен шектелмейді:

1) отбасы мүшесі немесе кәсіпорын қызметкерінің бірі конкурстық іріктеудің тиісті рәсімдерінен өтпей, Кәсіпорынның құрылымдық бөлімшелеріне жұмысқа қабылданады;

2) Кәсіпорынның қызметкері жеткізушінің/мердігердің компаниясындағы үлестерге/акцияларға ие;

3) ұйымның бәсекелестерінде/тауарлар мен қызметтерді жеткізушілерінде жұмыс істейтін отбасы мүшесі Кәсіпорын қызметкерімен байланысты материалдық артықшылықтар алады;

4) сатып алу процесіне, жеткізушілердің шарт/келісімшарт жасасу пайдасына дауыс беру немесе тендерлік комиссия мүшелерін мұны жасауға мәжбүр етуге ықпал етуі.

Мұндай қақтығыстар Кәсіпорынның лауазымды тұлғаларының немесе қызметкерлерінің әділ, адал пайымдаулар шығару қабілетіне әсер етуі және жеке мүдделерін көздеп, Кәсіпорынның ресурстарын дұрыс пайдаланбауға әкеліп соғуы мүмкін.

22. Кәсіпорын қызметкерлері Кәсіпорынның тікелей басшылығына кез келген әлеуетті мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты ұсынуға міндетті.

23. Кәсіпорын қызметкерлердің қылмыстық жүріс-тұрыс қатерін төмендету және Кодекстің сақталмауының болжамды фактілерін тергеу бойынша шаралар қабылдайды.

24. Кәсіпорын тиісті уәкілетті органдарға алаяқтық, ақшаны жылыстату, парақорлық және олармен байланысты қылмыстар сияқты қылмыс белгілері бар қызметкерлердің әдепке сай емес мінез-құлқы туралы хабарлауға міндетті.

25. Кәсіпорын қызметкерлері заңды және жеке тұлғалармен өзара қарым-қатынаста мүдделер қақтығысының туындауына ықпал ететін іс-әрекеттерден, атап айтқанда:

1) Кәсіпорын бәсекелестері жүзеге асыратын қызметке ақшалай қаражат салуға және/немесе материалдық не өзге де қолдау көрсетуден;

2) Кәсіпорынның тиімді қызметіне кедергі келтіретін бөгде іскерлік мүдделердің туындауынан аулақ болуға міндетті.

2) возникновению сторонних деловых интересов, препятствующих эффективной деятельности Предприятия.

26. Кәсіпорын қызметкерлері жоғары этикалық ұстанымдары бар Кәсіпорын ретінде Кәсіпорынның беделін қолдауға қамқорлық жасауға, сондай-ақ оның беделіне тікелей немесе жанама теріс әсер ете алатын іс-әрекеттерден бас тартуға міндетті.

27. Кәсіпорын қызметінің мәселелері бойынша көпшілік алдында сөз сөйлеуді оның басшысы немесе осыған уәкілеттік берілген Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары жүзеге асырады.

28. Кәсіпорын қызметкеріне сыбайлас жемқорлыққа, оның ішінде біреудің мүдделерін жақтауға, сондай-ақ Кәсіпорын қызметкеріне табыстарымен сәйкес келмейтін табыстар мен мүлікті заңсыз алуға негізсіз жария айыптауды ұсынған

кезде, ол осындай айыптауды анықтаған күннен бастап бір ай мерзімде оны теріске шығару жөнінде, оның ішінде сот тәртібімен шаралар қолдануға тиіс.

5. Кодекстің орындалуын қамтамасыз ету

29. Барлық деңгейдегі басшылар өзінің бағынышты қызметкерлерінің Кодекстің талаптарын орындауын қамтамасыз етеді, оның сақталуын бақылауды жүзеге асырады және бағынышты Кодекстің нормаларын бұзғаны үшін дербес жауапты болады.

30. Кәсіпорын әдепке сай емес мінез-құлықтың туындауының немесе Кодекстің ережелерін бұзудың кез келген жағдайларын тексеруге құқылы.

31. Кодекстің ережелерін ықтимал немесе жасалған бұзушылықтар анықталған жағдайда, Кәсіпорын қызметкері бірінші кезекте бұл туралы тікелей басшыға хабарлауға тиіс.

32. Реакция болмаған, тікелей басшы тарапынан тиісті шаралар қабылданбаған жағдайда, Кәсіпорын қызметкері жоғары тұрған басшыға немесе жоғары тұрған ұйымға жазбаша хабарлай алады.

Хабарламада тексеру және алдын алу не ұйым үшін теріс салдарларды жою жөніндегі қажетті іс – шараларды жүргізу үшін жеткілікті ақпарат, оның ішінде міндетті шарт-өтініш беруші туралы мәліметтер болуға тиіс.

33. Әрбір өтініш берушіге оның Кәсіпорынның имиджі мен беделіне зиян келтірілуі мүмкін әрекеттер туралы хабарлау фактісі бойынша құпиялыққа және қандай да бір қудалаудың болмауына кепілдік беріледі. Алайда, егер өтініш беруші Кәсіпорын қызметкерінің ар-намысы мен қадір-қасиетіне нұқсан келтіретінін біле тұра жалған мәліметтерді берсе, өтініш беруші Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген жауапкершілікке тартылуы мүмкін.

34. Кәсіпорынның қызметкерлеріне Кодексті бұзғаны үшін тәртіптік сипаттағы шаралар қолданылады.
