

КОДЕКС ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ

НАО «Карагандинский технический университет имени Абылкаса Сагинова»

1 Область применения

1.1 Настоящий Кодекс деловой этики (далее – Кодекс) Некоммерческого акционерного общества «Карагандинский технический университет имени Абылкаса Сагинова» (далее – Общество) содержит общеобязательные правила корпоративной культуры и поведения, распространяющиеся на всех должностных лиц и работников Общества, независимо от уровня занимаемой ими должности.

1.2 Кодекс не описывает все возможные случаи и ситуации, с которыми может столкнуться должностное лицо/работник Общества при выполнении своих служебных обязанностей, но содержит основные принципы решения сложных этических ситуаций.

1.3 Невыполнение требований Кодекса может служить основанием для привлечения должностного лица/работника Общества к дисциплинарной ответственности, в пределах, установленных законодательством РК, и в отдельных случаях может повлечь за собой меры гражданско-правового и уголовного преследования.

2 Нормативные ссылки

В Кодексе использованы ссылки на следующие нормативные документы: СТ РК ISO 9000-2017 (ISO 9000:2015) «Система менеджмента качества. Основные положения и словарь».

ДП V-01-2022 «Управление документированной информацией».

3 Термины, определения и сокращения

В Кодексе приведены термины, определения и сокращения в соответствии с СТ РК ISO 9000-2017 (ISO 9000:2015) «Система менеджмента качества. Основные положения и словарь», в дополнение к ним установлены следующие термины и их определения:

АУП – административно-управленческий персонал;

ДАР – департамент административной работы;

ДП – документированная процедура;

Должностные лица – члены Совета директоров, члены Правления, деканы, руководители структурных подразделений;

Единственный акционер – Министерство образования и науки Республики Казахстан;

Заинтересованное лицо – лицо, реализация прав которого, предусмотрена законодательством и Уставом, связана с деятельностью Общества;

Конфликт интересов – ситуация, в которой личная заинтересованность работника или должностного лица Общества влияет или может повлиять на беспристрастное исполнение им своих должностных обязанностей;

Комплаенс-риски – риски несоблюдения требований законодательства Республики Казахстан или внутренних документов Общества;

Контрагент – физическое или юридическое лицо, с которым заключен либо планируется заключение договора/соглашения;

Корпоративная культура – это специфические для Общества ценности, принципы, нормы поведения и отношения;

Обучающиеся – лица, обучающиеся на программах бакалавриата, магистратуры, докторантуры PhD – студенты, магистранты, докторанты Общества;

ОК – отдел кадров Общества;

ППС – профессорско-преподавательский состав;

ПРК – представитель руководства по качеству;

Работник, сотрудник – лицо, состоящее в трудовых отношениях с Обществом и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору;

РК – Республика Казахстан;

УВП – учебно-вспомогательный персонал;

ЮО – юридический отдел Общества.

4 Ответственность и полномочия

4.1 Настоящий Кодекс утверждается Председателем Правления – Ректором Общества на титульном листе.

4.2 Ответственность за содержание, структуру и оформление, утвержденного Кодекса, несет разработчик Кодекса. Решение об окончательной редакции Кодекса принимает ПРК.

4.3 Ответственность за доведение до сведения работников Общества требований Кодекса несет комплаенс-офицер и руководители структурных подразделений. Запись об ознакомлении должна быть оформлена в «Листе ознакомления» (Приложение Б).

4.4 Ответственность за сохранность, несанкционированное копирование документов системы менеджмента качества (СМК), в том числе настоящего Кодекса, находящихся в подразделении, и утечку служебной информации несут руководители подразделений.

5 Общие положения

5.1 Кодекс разработан на основе действующего законодательства Республики Казахстан и общепризнанных принципов и норм деловой этики.

5.2 Целью Кодекса является развитие корпоративной культуры в Обществе и построение эффективного взаимодействия с заинтересованными лицами путем применения лучшей практики поведения.

5.3 Общество принимает и следует требованиям настоящего Кодекса во взаимоотношениях с Единственным акционером, должностными лицами и работниками Общества, другими заинтересованными лицами и обществом в

целом, для принятия корпоративных решений как стратегически важных, так и в повседневных ситуациях, с которыми сталкиваются должностные лица и работники Общества.

6 Ценности и принципы этики

6.1 Основополагающими корпоративными ценностями Общества являются:

- меритократия: справедливость и объективность в оценке вклада и достижений каждого;
- уважение: отношение к другим членам команды с уважением;
- честность: честность внутри Общества и к своим партнерам;
- открытость: открытость к контактам и партнерам;
- командный дух: сотрудничество для достижения более высоких результатов от совместной деятельности;
- доверие: приверженность культуре взаимопомощи и доверия;
- противодействие коррупции, нулевая терпимость к коррупции.

6.2 Деятельность Общества основана на отношениях Общества и всех заинтересованных лиц, которые построены на соблюдении требований этики и правил поведения. Соблюдение взаимных обязательств - необходимое условие конструктивной работы.

7 Этические нормы Общества

7.1 Общество принимает на себя следующие обязательства:

- обеспечивает соблюдение и уважение прав человека;
- стремится к тому, чтобы все его отношения с заинтересованными лицами были взаимовыгодными;
- создает равные условия для повышения профессиональной квалификации работников, стремящихся к самообразованию и профессиональному развитию в соответствии с программами обучения и профессионального развития работников;
- обеспечивает работникам выплату вознаграждения за труд в зависимости от уровня квалификации, сложности и качества выполняемой работы;
- не допускает дискриминации по расовым, религиозным, национальным, половым, возрастным, политическим и иным признакам; подбор и продвижение кадров осуществляет исключительно на основе соответствия квалификационным требованиям, с учетом профессиональных способностей, знаний и навыков;
- принимает все меры для обеспечения безопасности и охраны труда работников в соответствии с действующим законодательством, а также создает безопасные условия труда для работников;

- обеспечивает неразглашение конфиденциальной информации в пределах, установленных законодательством и внутренними документами Общества;

- создает условия для открытого и доверительного диалога между должностными лицами и работниками Общества в случаях возникновения конфликтов, принимает превентивные меры по предупреждению/недопущению трудовых споров и конфликтов, использует процедуры медиации;

- оценивает и поощряет инициативные идеи и предложения работников, реализация которых имеет положительный эффект для Общества;

- не допускает предоставление каких-либо привилегий и льгот отдельным должностным лицам и работникам иначе как на законной основе, при обязательном обеспечении всем равных возможностей;

- несет ответственность за принятие решений свободных от возникновения конфликта интересов на любом этапе данного процесса, от должностного лица до любого работника, принимающего решения;

- обеспечивает добросовестное выполнение возложенных на сотрудников Общества обязательств, в том числе основанное на принципах академической честности и норм академической политики Общества;

- обеспечивает ответственность обучающегося и работников Общества за нарушение ими принципов академической честности и норм академической политики Общества;

- обеспечивает прозрачность и открытость при процедуре конкурсного конкурентного отбора профессорско-преподавательского состава и контроль за транспарентностью процедур в Обществе;

- обеспечивает проведение процедур государственных закупок строго в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан.

7.2 Взаимодействие Общества с государственными органами осуществляется в соответствии с требованиями законодательства РК, Устава, Кодекса и иных внутренних документов Общества, на основе независимости сторон, с соблюдением принципа недопущения коррупционных и других противоправных действий, как со стороны государственных органов, так и со стороны должностных лиц и работников Общества.

8 Корпоративная культура и этика

8.1 Должностные лица и работники Общества должны вносить вклад в развитие корпоративной культуры в Обществе, понимая и соблюдая требования этики, предупреждая нарушения и делаясь с коллегами своими знаниями в области этики.

8.2 Должностные лица и работники Общества должны формировать корпоративный дух и поддерживать соблюдение требований Кодекса следующими способами:

- личные пояснительные встречи с подчиненными;

– собственный пример, то есть использование своего поведения как образец для работников;

– обеспечивать всеобщее понимание того, что соблюдение требований является обязательным фактором эффективности на рабочем месте.

8.3 Все работники Общества могут принимать участие в праздничных либо спортивных мероприятиях. Также могут сами вносить предложения по проведению мероприятий, целью которых будет повышение корпоративного духа среди работников Общества.

8.4 Должностные лица и работники Общества обязаны:

8.4.1 уважительно относиться к государственным символам — Государственному Флагу, Государственному Гербу, Государственному Гимну;

8.4.2 уважительно относиться к корпоративной символике;

8.4.3 соблюдать общепринятые морально-этические нормы, уважительно относиться к государственному языку и другим языкам, традициям и обычаям народов;

8.4.4 быть вежливыми и корректными;

8.4.5 быть нетерпимыми к безразличию и грубости;

8.4.6 оказывать поддержку и помощь коллегам;

8.4.7 всегда устно благодарить за содействие, даже если оно оказано не в полной мере;

8.4.8 служить личным примером приверженности требованиям Кодекса, трудовой дисциплины, уважительного и бережного отношения к Обществу, его традициям, истории, имуществу;

8.4.9 дорожить деловой репутацией Общества, воздерживаться от участия в деятельности, противоречащей или наносящей урон интересам Общества, пресекать любые попытки опорочить его честь и авторитет;

8.4.10 разделять миссию Общества и в профессиональной деятельности соотносить свою миссию с корпоративной;

8.4.11 в полной мере принимать ответственность за принятые на себя обязательства и за реализацию заявленных Обществом целей и задач, быть причастным к результатам деятельности Общества;

8.4.12 соблюдать трудовую дисциплину;

8.4.13 выполняя свои служебные обязанности, проявлять высокую культуру, ответственность, добросовестность, академическую честность и объективность, руководствоваться принципами взаимного уважения, корректности и доброжелательности;

8.4.14 стремиться к профессионализму, постоянно повышая уровень своих знаний, изучая отечественный и зарубежный опыт и достижения науки;

8.4.15 соблюдать требования по безопасности и охране труда, пожарной безопасности, промышленной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте;

8.4.16 сообщать работодателю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Общества и работников, а также о возникновении простоя;

8.4.17 соблюдать правила электронного документооборота Общества и хранить в порядке всю необходимую документацию;

8.4.18 не разглашать сведений, составляющих государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;

8.4.19 согласовывать в письменном виде с работодателем командировки, обращения в вышестоящие органы, а также публикации в средствах массовой информации;

8.4.20 возмещать работодателю причиненный ущерб в пределах, установленных законодательством Республики Казахстан;

8.4.21 вести в пределах своей компетенции целенаправленную работу по противодействию коррупции в Обществе;

8.4.22 принимать меры по формированию антикоррупционной культуры;

8.4.23 соблюдать и обеспечивать соблюдение четких, справедливых и объективных принципов академической честности и норм академической политики Общества;

8.4.24 обеспечивать продвижение и защиту академической честности, норм академической политики Общества, которые являются результатом взаимных усилий всех обучающихся и сотрудников Общества;

8.4.25 оказывать содействие при проведении расследований по вопросам нарушений принципов этики и правил поведения.

8.5 Преподаватели и сотрудники Общества не должны:

8.5.1 допускать действия, способные дискредитировать высокое звание преподавателя и сотрудника Общества;

8.5.2 давать характеристику другим физическим и юридическим лицам прямо или косвенно, которая может затрагивать их достоинство и честь, повлечь судебное разбирательство по защите чести, достоинства и репутации, в т.ч. в средствах массовой информации, через социальные сети;

8.5.3 унижать достоинство коллег, обучающихся и иных физических лиц, использовать нецензурные выражения, проявлять фамильярность и высокомерие;

8.5.4 проявлять грубость и невнимание при выполнении своих служебных обязанностей;

8.5.5 обсуждать при обучающихся личную жизнь коллег, обучающихся или их недостатки;

8.5.6 появляться в нетрезвом виде, употреблять в Обществе алкогольные напитки, курить в неотведенных для этого местах;

8.5.7 принимать от обучающихся, контрагентов подарки или денежное вознаграждение;

8.5.8 распространять религиозные идеи, а также мнения и установки, противоречащие межнациональному единству и межконфессиональному согласию;

8.5.9 опаздывать на работу, сокращать время проведения занятий или выполнения своих служебных обязанностей, пропускать их без уважительной причины;

8.5.10 злоупотреблять своими должностными полномочиями в отношении обучающихся, допускать предвзятое отношение к обучающимся и субъективизм при оценке их знаний;

8.5.11 распространять недостоверную информацию о решениях администрации Общества и деятельности его подразделений.

8.6 Руководитель структурного подразделения должен:

8.6.1 при принятии решений руководствоваться принципами прозрачности и беспристрастности;

8.6.2 принимать управленческие решения, соответствующие требованиям Кодекса;

8.6.3 уделять время созданию корпоративного духа среди подчиненных, сплочению коллектива в команду, объединенную общей миссией, ценностями и принципами Общества;

8.6.4 консультировать и наставлять подчиненных;

8.6.5 формировать культуру поведения, при которой работники свободно выражают озабоченность несоблюдением требований этики и правил поведения. Личным примером поощрять соблюдение требований этики и правил поведения;

8.6.6 не ущемлять достоинства, самоуважения и личного статуса подчиненных;

8.6.7 уметь признавать перед подчиненными собственные ошибки и не преследовать их за конструктивную критику в свой адрес;

8.6.8 создавать доброжелательную и деловую обстановку в коллективе.

9 Связь с общественностью

9.1 Общество следит за соблюдением высоких этических стандартов в отношениях с общественностью и средствами массовой информации. Общество не допускает распространения недостоверной информации, сокрытия и/или искажения фактов в публичных выступлениях руководящих работников, своих информационно-рекламных материалах или других мероприятиях по связям с общественностью.

9.2 Правом публично выступать, комментировать события Общества или делать какие-либо заявления от имени Общества в средствах массовой информации, включая социальные сети, вправе только уполномоченные на это должностные лица и работники Общества.

9.3 При выступлении от имени Общества работники обязаны соблюдать общепринятые нормы профессионального поведения и этики, распространять

только достоверную информацию, а также не допускать распространения информации, разжигающей социальную, расовую и национальную рознь.

9.4 Должностным лицам и работникам Общества не следует публично выражать свое мнение по вопросам служебной деятельности и деятельности Общества в целом, если оно:

- не соответствует основным направлениям деятельности Общества;
- раскрывает служебную информацию Общества;
- содержит неэтичные высказывания в адрес должностных лиц и работников Общества.

10. Контрольные меры и ответственность

10.1 Корпоративная культура в одинаковой степени является делом всех должностных лиц и работников Общества.

10.2 Должностные лица и работники Общества обязаны знать и строго придерживаться требований Кодекса и сообщать о любых нарушениях требований Общества;

10.3 Должностные лица Общества для достижения стратегических целей Общества принимают деловые решения с учетом основополагающих ценностей и требований этики, и несут полную ответственность за реализацию задач, поставленных перед ними.

10.4 Общество поощряет работников, готовых к открытому обсуждению Кодекса, и положительно относится к любым конструктивным предложениям по его совершенствованию.

10.5 Нарушение положений Кодекса рассматривается как действие, несовместимое со статусом преподавателя и сотрудника Общества.

10.6 За нарушение норм Кодекса могут быть применены следующие меры:

- рекомендация принести публичные извинения;
- обсуждение поведения на заседании структурного подразделения и/или Совета по этике Общества;
- дисциплинарное взыскание.

10.7 По вопросам касательно требований Кодекса и/или возникшим в ходе работы этическим вопросам, а также по фактам нарушений требований Кодекса, совершенных проступков, дискредитирующих звание педагогического работника, коррупционных и других противоправных действий должностные лица и работники Общества, а также деловые партнеры и заинтересованные лица вправе обращаться к непосредственному руководителю и/или к комплаенс-офицеру.

Материалы по нарушениям направляются на рассмотрение Совета по этике.

10.8 Рекомендации, принятые Советом по этике, в установленном порядке выносятся на рассмотрение Председателя Правления-Ректора Общества и утверждаются им.

11 Согласование, утверждение и введение в действие

11.1 Согласование настоящего Кодекса осуществляется с ПРК, директором ДАР, начальником ЮО, председателем профсоюзного комитета преподавателей и сотрудников. и оформляется в «Листе согласования» (Приложение А).

11.2 Кодекс переводится на казахский и английский языки с целью дальнейшего размещения на официальном сайте Общества.

11.3 Кодекс с подписью разработчика и согласующими подписями передается разработчиком на утверждение.

11.4 Датой введения Кодекса считается дата утверждения/согласования Кодекса. Кодекс вступает в действие в момент его утверждения.

11.5 Утвержденный Кодекс передается на хранение в ЦМКиА на бумажном носителе.

12 Обеспечение доступности

Обеспечение подразделений экземплярами Кодекса осуществляется путем размещения на официальном сайте Общества.

13 Хранение

13.1 После размещения на сайте Общества электронного варианта Кодекса исполнители знакомятся с ней и ставят свою подпись в листе ознакомления (Приложение Б). На кафедрах и в подразделениях за ознакомление сотрудников с Кодексом отвечает заведующий кафедрой и/или руководитель подразделения.

13.2 Ответственность за тиражирование, учет копий, несанкционированное использование и сохранность Кодекса несет руководитель подразделения.

13.3 Полный вариант Кодекса хранится в электронном виде, а титульный лист и лист ознакомления в распечатанном виде.

14 Анализ и актуализация

14.1 Проверка, анализ и актуализация Кодекса:

- при реорганизации/переименовании Общества;
- при изменении стратегии, политики и целей Общества в области качества;
- при обнаружении процессов несоответствий, при внутренних и/или внешних аудитах;
- при изменениях законодательных, регламентирующих и контрактных требований по вопросам урегулирования конфликта интересов.

14.2 Проверка (ревью) Кодекса должна осуществляться один раз в год.

14.3 Ответственность за анализ и актуализацию Кодекса несет разработчик.

14.4 Актуализация Кодекса должна осуществляться разработчиком в срок не более 5 рабочих дней со дня поступления новой информации.

14.5 Наличие соответствующих версий Кодекса в местах их применения обеспечивается электронными версиями.

14.6 Обеспечение и ответственность за наличие действующих версий Кодекса на рабочих местах в подразделениях возлагается на руководителей подразделений.

15 Внесение изменений в Кодекс

15.1 Изменения настоящего Кодекса должны производиться в соответствии с ДП V-01-2022.

15.2 Кодекс пересматривается в случае изменений законодательства или по мере необходимости.

15.3 В случае изменений требований законодательства настоящий Кодекс до момента его изменения действует в части, не противоречащей действующему законодательству, на момент его применения.

15.4 Внесение изменений в подлинник Кодекса осуществляется разработчиком. ЦМКиА должен разместить на официальном сайте Общества обновленную версию в срок не более 5 дней.