



ШЖҚ Облыстық фтизиопульмонология орталығының КМК-ның Корпоративтік этика және мінез-құлық кодексі

I-тарау. Жалпы ережелер

1.1. Шаруашылық жүргізу құқығындағы Облыстық фтизиопульмонология орталығының мемлекеттік коммуналдық кәсіпорынының (әрі қарай – Кәсіпорын) Корпоративтік этика және мінез-құлық кодексі (әрі қарай – Кодекс) Қазақстан Республикасының заңнамасына, ішкі нормативтік құжаттарына, жалпы қабылданған іскерлік мінез-құлық нормалары мен стандарттарына сәйкес әзірленді және Кәсіпорынның барлық қызметкерлеріне қолданылады.

1.2. Осы Кодекстің мақсаты Кәсіпорындағы корпоративтік мәдениетті арттыруға, адалдық, ашықтық және өзара көмек атмосферасын қалыптастыруға ықпал етуге, әріптестермен қарым-қатынас жасау кезінде Кәсіпорын қызметкерлерінің мінез-құлығын жалпықағидаттары мен ережелерін белгілеу болып табылады.

1.3. Осы Кодексте тиісті анықтамалары бар мынадай терминдер қолданылады:

1) Корпоративтік этика – Кәсіпорын қызметінде оның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері басшылыққа алатын корпоративтік қарым-қатынастың этикалық қағидаттары мен нормаларының жиынтығы;

2) Мүдделі тараптар – заңнама нормаларына, жасалған шарттарға (келісімшарттарға) немесе жанама (жанамалау) орай Кәсіпорын қызметіне, олардың өнімдеріне немесе қызметтеріне және осыған байланысты әрекеттерге әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін жеке тұлғалар, заңды тұлғалар, жеке немесе заңды тұлғалар топтары;

Байқау кеңесінің мүшелері, Бас директор, қызметкерлер, клиенттер, жеткізушілер, мемлекеттік органдар, кредиторлар, инвесторлар, қоғамдық ұйымдар, Кәсіпорын қызметі жүзеге асырылатын өнімдердің тұрғындары мүдделі тараптардың негізгі өкілдері болып табылады.

3) Мүдделі тұлға – заңдарда және жарғыда көзделген құқықтарын іске асыру Кәсіпорын қызметімен байланысты тұлға.

4) Жалғыз қатысушы – Кәсіпорынның жарғысында айқындалатын Кәсіпорынның жоғары органы;

5) Лауазымды адамдар – Кәсіпорынның бас директоры, оның орынбасарлары және басқарушы директор;

6) Мүдделер қақтығысы – Кәсіпорын қызметкерінің жеке мүддесі оның лауазымдық міндеттерін бейтарап орындауына ықпал ететін немесе ықпал етуі мүмкін жағдай;

- 7) Корпоративтік мәдениет – бұл Кәсіпорынғатән құндылықтар, қағидаттар, мінез-құлық нормалары және қатынастар;
- 8) Қызметкер –Кәсіпорынмененбек қатынастарында тұратын және жұмысты еңбек шарты бойынша тікелей орындайтын тұлға.
- 9) КәсіпорынКодекстің ережелерін лауазымды тұлғалармен, қызметкерлермен және мүдделі тұлғалармен өзара қарым-қатынастарда, стратегиялық маңызды, сондай-ақ Кәсіпорынныңлауазымды тұлғалары мен қызметкерлері тап болатын күнделікті жағдайларда корпоративтік шешімдер қабылдау үшін қабылдайды және ұстанады.

II-тарау. Кәсіпорын құндылықтары

10. Кәсіпорынныңбасты құндылығы – адами ресурстар, сондықтан Кәсіпорыноларды үнемі жетілдіруге тырысады.

11. Патриотизм. Кәсіпорынның қызметі Қазақстан Республикасын құқықтық, экономикалық және техникалық жаңғыртуға бағытталған, Кәсіпорынныңбарлық қызметкерлері Қазақстанның дамуына және өз мемлекетінің әлемдік нарықтағы орнын нығайтуға жәрдемдесуге ұмтылады.

12. Төзімділік. Кәсіпорынның әрбір қызметкерінің Қазақстан Республикасының Конституциясымен өзіне кепілдік берілген құқығы бар, сондай-ақ Кәсіпорын тарапынан тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайына, жынысына, жасына, нәсіліне, ұлтына, тіліне, дінге көзқарасына, нанымына, тұрғылықты жеріне байланысты немесе кез келген өзге жағдаяттар бойынша қандай да бір кемсітушіліксіз өзіне әділ қарым-қатынасты талап етуге құқығы бар.

10. Кәсібилік. Кәсіпорынныңәрбір қызметкері өзінің барлық білімін, іскерлігін және дағдыларын толық іске асыруға ұмтылады, жалпы Кәсіпорынның табысы оның қызметіне байланысты екенін түсіне отырып, өзінің лауазымдық міндеттеріне жауапкершілікпен және адал қарайды.

11. Жауапкершілік. Жауапкершілік жұмысты сапалы орындауға, қоршаған ортаны сақтауға, қызметкерлерді олардың өмірі мен денсаулығына төнетін кез келген қауіптен қорғауға, қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге деген ұмтылысымыздан көрінеді. Кәсіпорынныңқызметкерлері өз жұмысының нәтижесі мен сапасы үшін жауапты болады.

12. Құрметтеу. Кәсіпорынныңәрбір қызметкері өз әріптестерінің пікірін, көзқарастарын, ұстанымдарын түсінеді және құрметтейді және туындаған кез келген мәселелерді тілектестікпен талқылауға дайын.

13. Ардагерлерге қамқорлық. Кәсіпорын көп жыл мемлекет игілігі үшін осы салада жұмыс істеген адамдарға моральдық және материалдық қолдау көрсету арқылы қамқорлық жасайды.

14. Кәсіпорынныңіскерлік беделін сақтау. Кәсіпорынныңәрбір қызметкері Кәсіпорынныңқоршаған ортаның жай-күйін жақсартуға, мемлекет пен халықтың болашағына қамқорлық жасауға, Қазақстан Республикасының экономикалық жай-күйін нығайтуға және халықаралық байланыстар мен Қазақстанның әлемдік нарықтағы ұстанымын күшейтуге бағытталған қызметінің бейбіт сипаты туралы саясатын насихаттауға тиіс екенін түсінеді.

15. Ынтымақтастық. Кәсіпорынның әрбір қызметкері Кәсіпорынның барлық бәлімшелерінің қызметі Кәсіпорынның бірыңғай миссиясына қол жеткізуге бағытталғанын түсінеді, сондықтан Кәсіпорынның қызметкерлері әріптестерімен достық, жауапты және кәсіби деңгейде қарым-қатынаста болуға, жедел және стратегиялық міндеттерді шешуде бір-біріне көмектесіп, жәрдемдеседі.

16. Дамыту. Кәсіпорынның әрбір қызметкері үнемі дамуға, оқуға, жаңа тәжірибе жинауға, өз бетінше білім алумен айналысуға және өз біліктілігін арттыруға ұмтылады, ал басшылық бұған жан-жақты ықпал етеді.

17. Сенім. Кәсіпорын және әрбір қызметкер өзінің өзара қарым-қатынасы мен процестерін сенім негізінде құрады. Кәсіпорынға сенім білдіру оның іскерлік беделіне, істерді жауапты жүргізуге, кәсіби қызмет қағидаттарына негізделеді.

18. Жақсарту. Кәсіпорынның әрбір қызметкері тұрақты жақсарту жүйесінің қағидаттары мен әдістерін түсініп және қабылдай отырып, өз қызметін үнемі жетілдіруге ұмтылады.

19. Кәсіпорындасыбайлас жемқорлыққа жол бермеу. Кәсіпорынның әрбір қызметкері Қазақстан Республикасының заңнамасында және Кәсіпорынның ішкі құжаттарында белгіленген талаптарды сақтай отырып, сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілік танытады.

III-тарау. Кәсіпорын қызметінің қағидаттары

20. Жауапкершілік қағидаты.

1. Кәсіпорын қызметінің қоғам үшін құндылығы материалдық игіліктер жасау мен жұмыспен қамту, коммуналдық өнім өндіру болып табылады. Бұл үшін Кәсіпорын ең алдымен өзінің экономикалық тұрақтылығы мен өміршеңдігін қолдауы керек.

2. Сонымен бірге Кәсіпорын қызметкерлер, тұтынушылар, жалғыз қатысушы және корпоративтік қатынастардың басқа қатысушылары алдындағы барлық жауапкершілікті түсінеді. Кәсіпорын өз жеткізушілері мен бәсекелестерін құрметтейді және өз қызметін ашық және ашық түрде жүзеге асырады. Қазақстан Республикасының аумағында әрекет ететін заңды тұлға ретінде Кәсіпорын өз елінің барлық заңнамалық және құқықтық нормаларын сақтайды, ал квазимемлекеттік сектордағы кәсіпкерлік субъектісі ретінде Кәсіпорын сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасауға ықпал ететін жағдайлар мен себептерді анықтау және оларды жою үшін жергілікті, мемлекеттік, тұтынушылармен және өзге де қоғамдастықтармен ашық өзара іс-қимыл жасайды.

3. Кодексте көзделген әдептілік қағидаттарын ұстану және Кәсіпорынның іскерлік беделін сақтау Кәсіпорынның негізгі міндеттерінің бірі болып табылады.

21. Кәсіпорын:

- а) өзінің технологиялық функцияларын сенімді орындағаны үшін;
- б) Кәсіпорын өз қызметін жүзеге асыратын әкімшілік бірліктердің жергілікті атқарушы органдарымен сындарлы өзара іс-қимылы үшін;

в) барлық мүдделі тұлғаларға өз қызметі туралы ақпаратты ашық бергені үшін;

г) Кәсіпорын және оның кәсіпорындары қызметі ауданындағы экологиялық қауіпсіздік және қоршаған ортаны қорғау үшін;

д) тұтынушыларға өз қызметтерін уақтылы төлеген жағдайда, оларды үздіксіз ұсынғаны үшін;

е) өз қызметкерлеріне қауіпсіз жұмыс орындарын ұсынғаны үшін;

ж) қызметкерлерге кәсіби өсуге мүмкіндік бергені үшін;

з) еңбекке ақы төлеу мен ынталандырудың әділ жүйесі үшін;

и) адал бәсекелестік үшін;

к) сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саласындағы нормативтік актілер талаптарының сақталуы үшін жауапты.

22. Сенім қағидаты.

1) Кәсіпорынға басшылықты жалғыз қатысушы тарапынан жоғары сенім дәрежесі берілген Кәсіпорынның лауазымды адамдары жүзеге асырады. өз кезегінде, Кәсіпорынның қызметкерлеріне Кәсіпорын тарапынан белгілі бір дәрежеде сенім беріледі және оның ресурстарын қорғауға шақырылады.

2) Осыған байланысты Кәсіпорынның лауазымды адамдарының, сондай-ақ қызметкерлердің Кәсіпорынның мүмкіндіктерін немесе ресурстарын пайдалана отырып, өзінің қызмет жағдайынан жеке пайда табуға құқығы жоқ. Олар Кәсіпорынның ресурстарына ұқыпты, ұқыпты және үнемді болуға, оның мақсаттарын құрметтеуге және оның имиджін сақтауға тырысуы керек.

23. Қысымшылықты болдырмау қағидаты.

1) Қазақстан Республикасының заңнамасы еңбек саласындағы кемсітушілікке тыйым салады. Әркімнің өз еңбек құқықтарын іске асырудан мүмкіндіктері бар. Ешкімнің еңбек құқықтарына шек қойылмайды немесе оларға байланысты оларды іске асыруда қандай да бір артықшылықтар алынбайды:

а) жынысы немесе гендерлік қатыстылық;

б) ұлты, жасы, азаматтығы;

в) нәсілі, тері түсі немесе ұлты, тілі;

г) дін, мүліктік және лауазымдық жағдайы, жүктілік;

д) қызметкердің тұрғылықты жеріне, қоғамдық бірлестіктерге қатыстылығына, сондай-ақ оның іскерлік қасиеттері мен еңбегінің нәтижелеріне байланысты емес басқа да мән-жайларға қатысты көрсетіледі.

1) Кәсіпорына ұызша, сондай-ақ физикалық немесе визуалды түрде қанағаттанарлықсыз қарым-қатынасқа, қысым көрсетуге немесе қорлайтын мінез-құлыққа үзілді-кесілді жол берілмейді деп санайды.

2) Қорқыту немесе зорлық-зомбылық немесе физикалық қорлау мүлдем қолайсыз. Кәсіпорын жұмыс орнында ешқандай қысымшылыққа, соның ішінде нәпсілік қол сұғушылыққа және агрессиялық мінез-құлыққа төзбейді.

3) Әділдікке, теңдікке, құрмет пен абыройға бірінші дәрежелі мән бере отырып және кемсітушілікке, қысымшылық пен агрессияға жол бермей, Кәсіпорын жұмысқа келгендердің барлығына өзінің әлеуетін толық көлемде аша алатынына сенімділік пен қауіпсіздікті қамтамасыз етеді.

4) Кәсіпорын өзінің кім болып табылатынына қарамастан, жұмыс орнындағы қызметкерлердің қадір-қасиетін құрметтеуді жақтайды: қызметкер, басшы, іскерлік серіктес, Тапсырыс беруші, кеңесші немесе келуші.

5) Кәсіпорын ұжымда салауатты микроклиматты бұзу фактілерін жасырмауға шақырады, оның ішінде әріптестердің мінез-құлқы ынғайсыз болған кезде, қызметкер әріптестерінің жұмыс орнындағы лайықсыз мінез-құлқының куәсі болған кезде, қызметкерге қорқыту келіп түскен және/немесе қысым кәрсету және/немесе зорлық-зомбылық жасалған кезде. Егер заңнамада осындай тыйым салулар реттелмеген жағдайда, Кәсіпорын қызметкерлердің тиісті мінез-құлқының неғұрлым жоғары стандарттарын және жол берілген бұзушылықтар үшін олардың жауапкершілігін дербес белгілейді.

Қалыптасқан жағдайды осындай теріс қылықты тікелей жасаған адаммен реттеу мүмкіндігі болмаған жағдайда, қызметкер Кәсіпорынның ресурстарды басқару департаментіне жүгінуі керек.