

Утверждаю

Директор

РГУ «Национальная
государственная книжная
палата Республики
Казахстан»
А. Койтанов



**Кодекс корпоративной этики
РГУ «Национальная государственная книжная палата
Республики Казахстан»**

Общие положения

1. Настоящий Кодекс корпоративной этики РГУ «Национальная государственная книжная палата Республики Казахстан» (далее - Кодекс) разработан в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан, Уставом РГУ «Национальная государственная книжная палата Республики Казахстан» (далее - Учреждение), с учётом признанных стандартов делового поведения и корпоративного управления.

Кодекс является сводом наиболее важных правил делового поведения Учреждения и ее работников, этических норм внутрикорпоративных взаимоотношений, социальной ответственности каждого работника.

Кодекс призван определить корпоративные ценности, следование которым демонстрирует приверженность Учреждения и его работников базовым этическим принципам, определяющим деловое поведение и формирующим репутацию Учреждения, ее конкурентоспособность и эффективность.

2. Кодекс нацелен на:

- 1) закрепление ключевых ценностей, принципов, правил и норм деловой этики и поведения, которыми руководствуются работники Учреждения в своей деятельности как при принятии стратегически важных решений, так и в повседневных ситуациях;
- 2) развитие единой корпоративной культуры, основанной на высоких этических стандартах, поддержание в коллективе атмосферы доверия, взаимного уважения и порядочности;
- 3) единообразное понимание и исполнение норм деловой этики, принятых в Учреждении всеми работниками вне зависимости от занимаемой должности;

3. повышение и сохранение доверия к Учреждению со стороны общественности и укрепление репутации. Руководители Учреждения обеспечивают исполнение требований настоящего Кодекса и размещение текста настоящего Кодекса в здании Учреждения в местах, доступных для

всеобщего обозрения.

4. Положения Кодекса распространяются на работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности. Работник Учреждения в трехдневный срок после приема на работу в Учреждение должен в письменной форме ознакомиться с текстом настоящего Кодекса.

1. Ценности и принципы корпоративной этики

5. основополагающими корпоративными ценностями, на основе которых формируется деятельность Учреждения, являются порядочность, надежность и профессионализм его работников, эффективность их труда, уважение друг к другу и контрагентам.

6. Учреждение руководствуется следующими принципами корпоративной этики:

- 1) законность;
- 2) ответственность;
- 3) конфиденциальность;
- 4) компетентность и профессионализм;
- 5) сохранность и укрепление доверия контрагентов;
- 6) открытость;
- 7) уважение;
- 8) патриотизм.

При осуществлении своей деятельности Учреждение соблюдает нормы законодательства Республики Казахстан,

Учреждение несет ответственность по принятым обязательствам, установленным требованиями законодательства Республики Казахстан, договорным отношениям. Учреждение осознаёт свою социальную ответственность перед государством и гражданским обществом.

Учреждение обеспечивает сохранность служебной информации и персональных данных, принимает меры по их защите в соответствии с законодательством и Уставом Учреждения.

Учреждение добросовестно и разумно выполняет взятые на себя обязательства, осуществляя свою деятельность на основе честности, справедливости, порядочности, соблюдая этические принципы и обычаи делового оборота. Учреждение, взаимодействуя с заинтересованными сторонами, стремится к укреплению деловой репутации.

Учреждение стремится к максимальной открытости и надежности информации в достижениях и результатах деятельности.

Раскрытие информации (за исключением информации, содержащей сведения, подлежащие защите, в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан) призвано обеспечить создание благоприятного имиджа и положительной деловой репутации Учреждения.

Учреждение открыто к встречам, обсуждениям и диалогу, стремится к построению долгосрочного сотрудничества с заинтересованными лицами, основанного на учете взаимных интересов, соблюдении прав и баланса между интересами Учреждения и заинтересованных лиц.

Учреждение нацелено честно, своевременно информировать контрагентов и партнеров о состоянии дел, повышать прозрачность и доступность информации на основе улучшения качества отчетности и учета в соответствии с законодательством Республики Казахстан. В то же время Учреждение следит за неразглашением информации и сведений, составляющих коммерческую и иную охраняемую законодательством Республики Казахстан тайну.

7. Работники Учреждения должны соответствовать всем необходимым квалификационным требованиям, должны повышать уровень своей компетенции, обладать способностью принимать взвешенные и ответственные решения, а также быть нацелены на рост и развитие своих профессиональных и личностных качеств.

Учреждение стремится к повышению профессионализма своих работников, обеспечивая необходимые условия труда, предоставляя возможности для персонального и профессионального развития.

Учреждение поддерживает принципы меритократии, справедливости и объективности и высоко оценивает вклад работников в деятельность Учреждения.

Работники Учреждения имеют право на справедливое отношение к себе без какой-либо дискриминации по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства или по любым иным обстоятельствам.

Возложенное на Учреждение высокое доверие со стороны государства и его социальная ответственность способствуют формированию чувства патриотизма.

В Учреждении существуют четко выстроенные рабочие отношения. Каждый работник отвечает за свой участок работы, и от того, как он ее выполнит, зависит общий результат. Все работники находятся в тесной взаимозависимости, поэтому недостатки навыков одного человека могут компенсироваться общими командными умениями и усилиями. Работники Учреждения строят свою работу на принципах сотрудничества, взаимовыручки, взаимозаменяемости и поддержки для достижения более высоких результатов.

2.Корпоративная этика

8. Одним из приоритетов для Учреждения является строгое соблюдение законодательства Республики Казахстан, Устава Учреждения. Работник, совершивший правонарушение, подлежит привлечению в установленном порядке к ответственности.

9. При взаимодействии с государственными органами, Учреждение придерживается принципа открытости информации о своей работе, стремится к построению и поддержанию устойчивых, конструктивных взаимоотношений с органами государственной власти и местного

самоуправления.

10. Учреждение стремится служить обществу, поддерживает программы, направленные на повышение уровня знаний работников при работе с информационными системами и другими вопросами в пределах своей компетенции.

11. Руководство Учреждения в установленном порядке представляет сведения, касающиеся его деятельности средствам массовой информации.

Работники Учреждения, предоставляющие сведения в установленном порядке средствам массовой информации, несут персональную ответственность за их достоверность и отсутствие в них сведений, составляющих служебную и коммерческую тайну, а также сведений конфиденциального характера.

Каждый работник должен понимать и всегда помнить, что любое высказанное им как работником Учреждения мнение или распространенная информация непосредственно соотносится с самим Учреждением, его имиджем и влияет на его репутацию.

3. Общие правила поведения работников Общества

12. Работники Учреждения должны:

- 1) руководствоваться принципом законности, требованиями Конституции, действующего законодательства Республики Казахстан, Устава Учреждения;
- 2) обеспечивать сохранность собственности Учреждения, рационально, эффективно и только в служебных целях использовать вверенное имущество, включая автотранспортные средства;
- 3) обеспечивать соблюдение и защиту прав, свободы и законных интересов физических и юридических лиц, не допускать проявлений бюрократизма и волокиты при рассмотрении обращений, в установленные сроки принимать по обращениям необходимые меры;
- 4) своими действиями не давать повода для критики со стороны общественности, не допускать преследования за критику, использовать конструктивную критику для устранения недостатков и улучшения своей деятельности;
- 5) в обращении с контрагентами, партнерами и коллегами проявлять вежливость и уважение, соблюдать общепринятые этические нормы, придерживаться культуры ведения телефонных переговоров во время исполнения служебных обязанностей;
- 6) служить примером уважительного отношения к государственным символам Республики Казахстан;
- 7) уважительно относиться к государственному и другим языкам, традициям и обычаям народа Казахстана;
- 8) уважать честь и достоинство коллег независимо от происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места

жительства;

9) неукоснительно соблюдать трудовую дисциплину, добросовестно, беспристрастно и качественно исполнять свои должностные обязанности, рационально использовать рабочее время;

10) повышать свой профессиональный уровень и квалификацию для эффективного исполнения служебных обязанностей, применять оптимальные и экономичные способы решения поставленных задач;

11) противостоять действиям, препятствующим надлежащему выполнению должностных обязанностей работниками;

13. Создание конструктивных профессиональных отношений между руководством и подчиненными работниками необходимо для ежедневной эффективной работы Учреждения и для ее будущего развития.

Руководителям рекомендуется соблюдать следующие нормы и правила делового этикета:

- 1) не допускать случаев подбора и расстановки кадров по признакам родства, землячества и личной преданности;
- 2) точно определять задачи и объем служебных полномочий подчиненных работников, не отдавать явно невыполнимых распоряжений, не требовать от подчиненных работников исполнения поручений, выходящих за рамки их должностных обязанностей;
- 3) не допускать по отношению к подчиненным работникам необоснованных обвинений, фактов грубости, унижения человеческого достоинства, бестактности;
- 4) Не принуждать подчиненных работников к совершению противоправных проступков или поступков, не совместимых с общепринятыми морально-этическими нормами;
- 5) обладать необходимым уровнем профессиональной подготовки, в том числе по вопросам, исполнение которых отнесено к функциональным обязанностям подчиненных работников;
- 6) способствовать установлению и укреплению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества, не допускать и пресекать факты нарушения норм корпоративной этики работниками, не сквернословить, не проявлять несдержанность и агрессию, не допускать некорректного поведения, помогать коллегам, делиться с ними знанием и опытом;
- 7) не допускать притеснения, применения угроз либо нанесения оскорбления своими действиями или словами по отношению к другим работникам;
- 8) не допускать употребление алкогольных напитков и табачных изделий на рабочем месте и на территории Учреждения;
- 9) не критиковать сотрудников в присутствии других сотрудников, не ущемлять честь и достоинство подчиненных сотрудников;
- 10) соблюдение иных требований, предусмотренных действующим

законодательством.

14. Работники Учреждения, должны:

- 1) при выполнении поручений руководителей представлять только объективные и достоверные сведения;
- 2) незамедлительно доводить до сведения руководства о ставших им известными случаях нарушений норм кооперативной этики и дисциплинарных проступках, дискредитирующих работников Учреждения;
- 3) не допускать действий (бездействия), препятствующих выполнению правомерных поручений руководителей Учреждения;
- 4) не допускать в отношении руководства Учреждения проявлений личной преданности, стремления к получению выгод и преимуществ за счет их должностных возможностей.

15. Работники должны соблюдать корпоративную этику, правила официального поведения.

16. Работники не должны использовать служебное положение и связанные с ними возможности в интересах общественных и религиозных объединений, других некоммерческих организаций, в том числе для пропаганды своего отношения к ним.

17. Работники, занимающие руководящие должности Учреждения, не могут принуждать подчиненных работников к участию в деятельности общественных и религиозных объединений, других некоммерческих организаций.

4. Корпоративная культура

18. Корпоративная культура Учреждения - спланированный и организованный процесс, который формируется и мотивируется. Укрепление корпоративной культуры проводится через мероприятия и установление корпоративных ценностей, направленные на воспитание у работников Учреждения чувства общности, принадлежности Учреждения к лояльности и надежности в работе.

Формирование корпоративной культуры и ее соблюдение работниками Учреждения, строится на принципах:

- 1) проведения исследований мнений работников;
- 2) регулярных встреч работников с руководством и членами органов управления Учреждения;
- 3) формирования и пропаганды корпоративных ценностей и социальных норм, регламентирующих поведение работника Учреждения;
- 4) проведения организационных мероприятий, усиливающих командную работу, благоприятную и творческую атмосферу в коллективе;

- 5) нацеленности на создание положительного имиджа как внутри Учреждения, так и за его пределами, способствующего положительной социально - психологической атмосфере в трудовом коллективе.
19. Ключевым показателем эффективности корпоративной культуры является удовлетворенность персонала морально-психологическим климатом в Учреждении.
 20. Работники Учреждения должны придерживаться делового стиля в одежде, обуви и выборе прически в период исполнения своих должностных обязанностей.
 21. Работникам Учреждения для подтверждения своей личности рекомендуется носить бейдж с фотографией, в котором указывается фамилия, имя, по желанию, отчество, а также занимаемая должность.
 22. Работникам необходимо придерживаться правил культуры поведения при переговорах, в том числе телефонных. Деловые переговоры должны вестись в спокойном, вежливом тоне. Умение работников вести переговоры, в том числе телефонные, способствует созданию благоприятного впечатления об Учреждении в целом.
 23. Во время совещаний необходимо выключать мобильные телефоны либо установить их на беззвучный режим.

5. Антикоррупционное поведение работника Учреждения

24. Работники должны противостоять проявлениям коррупции, не допускать коррупционных правонарушений либо деяний, сопряженных с коррупцией или создающих условия для коррупции. Работники должны пресекать факты коррупционных правонарушений со стороны других работников Учреждения.
25. Если работник Учреждения располагает достоверной информацией о коррупционном правонарушении, он должен принять необходимые меры по предотвращению такого правонарушения.

К необходимым мерам относится информирование непосредственного руководителя и/или руководства Учреждения.

После получения информации о коррупционном или ином правонарушении руководство Учреждения принимает по ним соответствующие меры, в том числе по защите работника, если в его действиях нет нарушений законодательства, от незаконного преследования, негативно влияющего на дальнейшую служебную деятельность работника Учреждения, его прав и законных интересов.

26. Работники Учреждения своими действиями и решениями не должны допускать административных и иных препятствий, затрудняющих реализацию физическими и юридическими лицами своих прав и законных интересов. В случае выявления таких фактов работники должны принимать меры по их устранению.
27. Работники Учреждения, которым стали известны персональные данные ограниченного доступа в связи с профессиональной, служебной

- необходимостью, а также трудовыми отношениями, должны действовать в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан.
28. Работники Учреждения должны использовать все возможности по предотвращению какого-либо ущерба Учреждению, не допускать инициирования мероприятий в личных интересах и интересах третьих лиц.
 29. Работники Учреждения не должны использовать свои должностные полномочия и связанные с ними возможности для получения личной имущественной и неимущественной выгоды.
 30. Работники Учреждения должны принимать меры по недопущению конфликта интересов.
 31. При возникновении конфликта интересов, то есть ситуации, при которой возникает противоречие между личной заинтересованностью работника Учреждения и надлежащим исполнением им своих должностных полномочий или законными интересами физических и юридических лиц, государства, способное привести к причинению вреда этим законным интересам, работник обязан принять меры по его предотвращению и урегулированию в соответствии с законодательством Республики Казахстан и Уставом Учреждения.

6. Нормы корпоративной этики

32. Руководство и работники Учреждения принимают на себя обязанности выполнять профессиональные функции добросовестно и разумно в интересах Учреждения, избегая конфликта интересов.
33. Учреждение гарантирует своевременное и полное рассмотрение обращений физических и юридических лиц.
34. Руководство Учреждения, для достижения стратегических целей, принимает решения с учетом основополагающих ценностей и принципов корпоративной этики, и несет ответственность за реализацию задач, поставленных перед ним в соответствии с законодательством Республики Казахстан и Уставом Учреждения.
35. Руководство и работники Учреждения должны своим отношением к работе и поведением способствовать созданию в коллективе устойчивой и позитивной обстановки, здоровой морально-психологической атмосферы.
36. Руководство, а также руководители структурных подразделений Учреждения должны принимать управленческие решения, соответствующие требованиям настоящего Кодекса, должны стремиться личным примером показывать приверженность положениям настоящего Кодекса, уделять время консультациям и наставничеству.
37. Руководители Учреждения должны показывать работникам пример хорошего владения нормами и правилами корпоративной этики, уметь признавать перед подчиненными свои ошибки и не преследовать их за конструктивную критику в свой адрес.

7. Публичные выступления

38. Публичные выступления по вопросам деятельности Учреждения

осуществляются директором и/или уполномоченными на это должностными лицами.

39. Работники Учреждения должны вести дискуссии в корректной форме, не подрывая его авторитета.
40. Работникам Учреждения не следует публично выражать свое мнение по вопросам его деятельности, если оно:
 - 1) не соответствует основным направлениям деятельности Учреждения;
 - 2) раскрывает служебную информацию, которая не разрешена к обнародованию;
 - 3) содержит неэтичные высказывания в адрес должностных лиц и работников Учреждения.
41. Не допускаются публикации работниками от имени Учреждения по вопросам, не связанным с его деятельностью. Публикация материалов по педагогической, научной и иной творческой деятельности может осуществляться работником Учреждения только от собственного имени, как частного лица.
42. При предъявлении к работникам Учреждения необоснованного публичного обвинения в коррупции, занятии в незаконном получении доходов и имущества, он имеет право со дня обнаружения такого обвинения принять меры по его опровержению, в том числе в судебном порядке.

8. Заключение

43. Соблюдение норм настоящего Кодекса является обязательным для всех работников Учреждения. Все факты нарушения этических норм в соответствии с настоящим Кодексом должны рассматриваться в соответствии с действующими нормами законодательства Республики Казахстан и Уставом Учреждения.
44. Незнание работником Учреждения положений настоящего Кодекса не освобождает его от обязанности выполнять утвержденные Учреждением корпоративные нормы и правила поведения и нести ответственность в случаях их нарушений.