




SOUTH KAZAKHSTAN STATE
PEDAGOGICAL UNIVERSITY

НАО «Южно-Казахстанский государственный педагогический университет»


Система менеджмента качества
Кодекс
корпоративной этики некоммерческого акционерного общества «южно-казахстанский государственный педагогический университет»

Стр. 1 из 17

**УТВЕРЖДЕНО**
Решением Совета Директоров
НАО «Южно-Казахстанский государственный педагогический университет»
(Протокол №21 от 30.09.2022)

**КОДЕКС
КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ НЕКОММЕРЧЕСКОГО АКЦИОНЕРНОГО
ОБЩЕСТВА «ЮЖНО-КАЗАХСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Шымкент, 2022г.

 SOUTH KAZAKHSTAN STATE PEDAGOGICAL UNIVERSITY	НАО «Южно-Казахстанский государственный педагогический университет»	
	Система менеджмента качества Кодекс корпоративной этики некоммерческого акционерного общества «южно-казахстанский государственный педагогический университет»	Стр. 2 из 17

Содержание

1 Общие положения	3
2 Термины, определения и сокращения	4
3 Ценности и принципы корпоративной этики	4
4 Нормы корпоративной этики	6
5 Правила делового поведения в обществе	9
6 Корпоративная культура	10
7 Конфиденциальность	11
8 Коррупционные и другие противоправные действия	11
9 Конфликт интересов	13
10 Ответственность	14
11 Практическое применение	14
Приложение 1 Форма уведомление о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов	16
Приложение 2 Форма журнала регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов работников	17



1 Общие положения

1.1. Кодекс корпоративной этики (далее – Кодекс) является документом, регламентирующим этические нормы взаимодействия Некоммерческого акционерного общества «Южно-Казахстанский государственный педагогический университет» (далее – Общество) со всеми заинтересованными лицами, устанавливающий этические нормы корпоративных отношений в деятельности Общества и его работников.

1.2. Кодекс призван содействовать повышению эффективности механизмов корпоративного управления Обществом, и содействует успешному взаимодействию последнего с заинтересованными лицами.

1.3. Положения Кодекса распространяется на Должностных лиц и Работников Общества, а также обязателен к исполнению вне зависимости от занимаемой ими должности.


1.4. Настоящий Кодекс разработан в соответствии с положениями действующего законодательства Республики Казахстан, Устава Общества, Кодекса корпоративного управления и основан на Правилах педагогической этики утвержденных приказом Министра образования и науки от 11.05.2020 г. № 190, с учетом норм признанных мировых стандартов делового поведения, принципов деловой этики и этических норм деловых взаимоотношений.

1.5. Целью настоящего Кодекса является:

- закрепление ключевых ценностей, принципов, правил и норм деловой этики и поведения, которыми должны руководствоваться Должностные лица и Работники Общества в своей деятельности как при принятии стратегически важных решений, так и в повседневных ситуациях;
- развитие единой Корпоративной культуры, основанной на высоких этических стандартах, поддержание в коллективе атмосферы доверия, взаимного уважения и порядочности;
- единообразное понимание и исполнение норм корпоративной этики, принятых в Обществе всеми Работниками вне зависимости от занимаемой должности;
- повышение и сохранение доверия к Обществу со стороны Общественности, укрепление репутации открытого и честного партнера;
- содействие эффективному взаимодействию с Заинтересованными лицами.

1.6 Кодекс применяется вместе с иными внутренними нормативными документами и регулирует деятельность Должностных лиц и Работников Общества в части применения норм и принципов корпоративной этики и делового поведения.

1.7 Общество принимает и следует положениям настоящего Кодекса во взаимоотношениях с Общественностью, как для принятия стратегически важных деловых решений, так и в повседневных ситуациях, с которыми сталкиваются Должностные лица и Работники Общества.

 SOUTH KAZAKHSTAN STATE PEDAGOGICAL UNIVERSITY	НАО «Южно-Казахстанский государственный педагогический университет»	
	Система менеджмента качества Кодекс корпоративной этики некоммерческого акционерного общества «южно-казахстанский государственный педагогический университет»	Стр. 4 из 17

2 Термины, определения и сокращения

1.2 В Кодексе используются следующие определения и сокращения:

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

Деловая этика - совокупность этических принципов и норм делового общения, которыми руководствуются в своей деятельности Общество, его Должностные лица и Работники;

Общественность – одно или несколько физических или юридических лиц, с кем Общество вступает в контакт как внутри (Единственный акционер, Совет директоров, Правление, работники, обучающиеся и т. п.), так и за пределами Общества (государственные и иные организации, деловые партнеры, родители обучающихся и т. п.).

Должностные лица – члены Совета директоров Общества, члены Правления Общества;

СП - структурное подразделение (управление, отдел, служба и т.д.);

Курирующий руководитель – Проректор, руководитель СП;

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

ШС/преподаватель – профессорско-преподавательский состав Общества: преподаватели, которые являются Работниками Общества;

Обучающийся – физическое лицо, состоящее с Обществом в договорных отношениях, связанных с оказанием ему образовательных услуг по трехуровневой системе высшего образования;

Заинтересованное лицо - физические и юридические лица, вступающие в правоотношения с Обществом;

Конфликт интересов - ситуация, в которой личная заинтересованность Должностного лица либо Работника Общества влияет или может повлиять на беспристрастное исполнение должностных обязанностей;

Корпоративная социальная ответственность - выполнение Обществом добровольно принятых на себя обязательств, отвечающих взаимным интересам Общества, государства, Общественности;


Деловой партнер – физическое лицо, юридическое лицо или группа лиц, с которыми у Общества имеются деловые отношения;

3 Ценности и принципы корпоративной этики

3.1 Основопологающими корпоративными ценностями, на основе которых формируется деятельность Общества, являются:

3.1.1 Компетентность и профессионализм

Результат работы Общества должен быть безупречен с профессиональной точки зрения. Должностные лица, Работники Общества должны обладать соответствующим образованием, опытом работы, умением принимать взвешенные и

 SOUTH KAZAKHSTAN STATE PEDAGOGICAL UNIVERSITY	НАО «Южно-Казахстанский государственный педагогический университет»	
	Система менеджмента качества Кодекс корпоративной этики некоммерческого акционерного общества «южно-казахстанский государственный педагогический университет»	Стр. 5 из 17

ответственные решения. Общество не только ставит задачи, но и создает условия для своих Работников, позволяющие повысить уровень профессиональных знаний и навыков, реализовать свои профессиональные, творческие способности, развивать потенциал, иметь перспективу карьерного роста.

Должностные лица Общества ценят в своих Работниках и их работе:

- ориентированность на достижение стратегических целей Общества;
- профессионализм в своей деятельности и стремление повышать свой профессиональный уровень;
- инициативность активность при исполнении должностных обязанностей;
- дисциплинированность и ответственность;
- взаимную поддержку Работников, оказание содействия молодым специалистам, новым Работникам и уважение к ветеранам Общества.

3.1.2 Честность и непредвзятость

Честность и непредвзятость – являются фундаментом деятельности Общества, его деловой репутации. Общество не допускает конфликта между личными интересами и профессиональной деятельностью. Обман, умалчивание и ложные заявления не совместимы со статусом Должностного лица, Работника Общества.

3.1.3 Ответственность

Ответственность - гарантия качества деятельности Общества. Должностные лица и Работники несут ответственность по взятым обязательствам, установленным требованиями законодательства, договорным отношениям, обычаям делового оборота и морально-нравственным принципам. Должностные лица и Работники Общества осознают свою социальную ответственность перед государством и общественностью.

3.1.4 Открытость


Общество стремится к максимальной открытости и надежности информации о себе, услугах и его достижениях, результатах деятельности. Общество намерено честно, своевременно информировать Единственного акционера, Совет директоров и Деловых 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 Общества следит за неразглашением информации и сведений, составляющих коммерческую и иную охраняемую законодательством Республики Казахстан тайну.

3.1.5 Уважение человеческой личности

Работники, Должностные лица и Деловые партнеры Общества – физические лица имеют право на честное и справедливое отношение, независимо от расы, языка, политических и религиозных убеждений, половой, национальной и культурной принадлежности.

3.2 При осуществлении своей деятельности Общество руководствуется принципами соблюдения норм законодательства Республики Казахстан, выполнение решения Единственного акционера, Совета директоров и нормативных правовых

	НАО «Южно-Казахстанский государственный педагогический университет»	
	Система менеджмента качества Кодекс корпоративной этики некоммерческого акционерного общества «южно-казахстанский государственный педагогический университет»	Стр. 6 из 17

документов государственных органов, относящихся к деятельности Общества;

3.2.1 Общество не допускает дискриминации по каким-либо признакам, принудительного труда в отношении Работников, Должностных лиц, обучающихся, деловых партнеров Общества. Каждый Работник имеет равные возможности для признания его личных заслуг и карьерного роста. Никто не может быть ограничен в правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами Работника;

3.2.2 Уважительное отношение к символам государства - Герб, Флаг, Гимн;

3.2.3 Соблюдение общепринятых морально-этические нормы, уважительное отношение к государственному и другим языкам, обычаям всех народов;

3.2.4 Справедливое и добросовестное отношение к работе, не приемлемость взяток и аналогичной порочной деловой практики, а также практики дарения и получения подарков, за исключением принятых в деловой практике;

3.2.5 Проявление уважения и бережного отношения к окружающей среде.

3.3 Эффективная организация работы построена на исполнении взаимных обязанностей между Обществом и всеми Заинтересованными лицами.

3.4 Соблюдение взаимных прав - необходимое условие конструктивной работы.

3.5 Общество защищает Работников, Должностных лиц от любых актов физического, словесного, сексуального или психологического притеснения на рабочем месте.


4 Нормы корпоративной этики

4.1 Этика взаимоотношений Должностных лиц и Работников

4.1.1 Должностные лица и Работники Общества принимают на себя обязанности выполнять профессиональные функции добросовестно и разумно в интересах Общества и Единственного акционера, избегая конфликта интересов.

4.1.2 Должностные лица Общества для достижения стратегических целей Общества принимают деловые решения с учетом основополагающих ценностей и принципов деловой этики, и несут предусмотренную действующим законодательством Республики Казахстан и внутренними нормативными документами Общества ответственность за реализацию задач, поставленных перед ними.

4.1.3 Каждый Работник обязан добросовестно следовать принципам, предусмотренным в настоящем Кодексе, соблюдать требования трудового и коллективного (при наличии) договоров, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций и иных внутренних нормативных документов Общества, а также осознавать свою персональную ответственность за их

	НАО «Южно-Казахстанский государственный педагогический университет»	
	Система менеджмента качества Кодекс корпоративной этики некоммерческого акционерного общества «южно-казахстанский государственный педагогический университет»	Стр. 7 из 17

нарушение или несоблюдение.

4.1.4 При приеме на работу новых Работников Общество руководствуется законодательством Республики Казахстан и требованиями внутренних актов Общества, отдает предпочтение кандидатам, имеющим более высокую квалификацию, производственный опыт, и не допускает никакой дискриминации, по каким бы то ни было признакам. Подбор и продвижение кадров осуществляется исключительно на основе профессиональных способностей, знаний, компетенций и навыков согласно внутренним актам Общества, исключая какие-либо проявления дискриминации по половым, расовым, политическим, религиозным и другим подобным мотивам.

4.1.5 Общество поощряет Работников, стремящихся к самообразованию и профессиональному развитию, и создает равные и оптимальные условия для повышения квалификации Работников всех уровней в соответствии с программами обучения и профессионального развития Работников.

4.1.6 Политика Общества в области безопасности и охраны труда предусматривает обеспечение и постоянное улучшение здоровых и безопасных условий труда для своих Работников.

4.1.7 Должностные лица и Работники Общества должны своим отношением к работе и поведением способствовать созданию устойчивой и позитивной обстановки в коллективе.

4.1.8 В Обществе не допускается предоставление каких-либо привилегий и льгот отдельным Должностным лицам и Работникам иначе как на основе законодательства Республики Казахстан и/или внутренних нормативных документов Общества, при обязательном обеспечении всем равных возможностей.

4.1.9 Должностные лица и Работники Общества должны прилагать все усилия для высокопрофессиональной работы, бережно относиться к имуществу Общества, рационально и эффективно использовать его.


4.1.10 Общество несет ответственность за принятие решений, свободных от возникновения Конфликта интересов на любом этапе данного процесса от Должностного лица до любого Работника, принимающего решения.

4.1.11 Должностные лица и Работники своевременно предоставляют друг другу достоверную информацию, без нарушения норм конфиденциальности и с учетом решений Единственного акционера и Совета директоров, а также внутренних нормативных документов Общества.

4.1.12 Принятие решений Должностными лицами должно основываться на законности, а также на принципах прозрачности и адекватности.

4.1.13 Должностным лицам и Работникам запрещается разглашать коммерческую, служебную и иную охраняемую законодательством тайну. Данное требование регулируется законодательством Республики Казахстан, внутренними нормативными положениями Общества, Соглашением о конфиденциальности, заключаемому с Работниками при приеме на работу и иными документами Общества.

4.1.14 Любая ситуация, ведущая к нарушению прав Должностных лиц и

 SOUTH KAZAKHSTAN STATE PEDAGOGICAL UNIVERSITY	НАО «Южно-Казахстанский государственный педагогический университет»	
	Система менеджмента качества Кодекс корпоративной этики некоммерческого акционерного общества «Южно-Казахстанский государственный педагогический университет»	Стр. 8 из 17

Работников, должна рассматриваться в соответствии с нормами законодательства Республики Казахстан и внутренними нормативными документами Общества.

4.2 Этика взаимоотношений ППС с Обучающимися

4.2.1 Преподаватель выбирает стиль общения с Обучающимися, основанный на взаимном уважении.

4.2.2 Преподаватель должен быть требователен к себе. Требовательность Преподавателя по отношению к Обучающемуся должна быть позитивна и хорошо обоснована. Преподаватель никогда не должен терять чувства меры и самообладания, выбирать такие методы работы, которые поощряют в Обучающихся развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим.

4.2.3 При оценке поведения и достижений Обучающихся Преподаватель стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию обучения.

4.2.4 Преподаватель должен быть беспристрастным, доброжелательным и тактичным по отношению ко всем Обучающимся Общества. Решение преподавателя по оценке работы Обучающегося должно быть объективным, основываться на фактах и принципах, изложенных в настоящем Кодексе и принципах педагогической этики.

4.2.5 Преподаватель не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать Обучающихся для оказания каких-либо услуг или одолжений, требовать от них подарков.

4.2.6 Преподаватель терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам Обучающихся. Он не имеет права использовать давление, навязывая Обучающимся свои взгляды.

4.3 Этика взаимоотношений ППС с родителями Обучающихся

4.3.1 Преподаватель консультирует родителей и законных представителей Обучающегося по проблемам воспитания, помогает смягчить конфликты между родителями и детьми.


4.3.2 Преподаватель не разглашает высказанное Обучающимся мнение о своих родителях или законных представителях или мнение родителей или законных представителей - о детях. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласия лица, доверившего Преподавателю упомянутое мнение.

4.3.3 Преподаватель должен уважительно и доброжелательно общаться с родителями Обучающихся.

4.3.4 Отношения Преподавателя с родителями не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений Обучающихся.

4.4 Охрана труда и окружающей среды

4.4.1 Общество осознает свою ответственность перед общественностью по сохранению благоприятной окружающей среды, рациональному

 SOUTH KAZAKHSTAN STATE PEDAGOGICAL UNIVERSITY	НАО «Южно-Казахстанский государственный педагогический университет»	
	Система менеджмента качества Кодекс корпоративной этики некоммерческого акционерного общества «южно-казахстанский государственный педагогический университет»	Стр. 9 из 17

использованию природных ресурсов, а также рассчитывает на понимание обществом сложности и масштабности задач, стоящих перед Обществом в этой области.

4.4.2 Общество соблюдает требования законодательства Республики Казахстан, а также требования международных стандартов в области охраны окружающей среды, охраны здоровья и обеспечения безопасных условий труда

5 Правила делового поведения в обществе

5.1 Отношения с коллегами

5.1.1 Отношения между Работниками Общества являются равноправными.

5.1.2 Отношения в коллективе влияют на настроение Работников и их желание работать, во многом определяют результат работы Общества. Создавая и поддерживая комфортную рабочую обстановку, Работники соблюдают следующие нормы и правила делового этикета:

- уважительное отношение друг к другу;
- в рабочее время не заниматься делами, не связанными с выполнением служебных обязанностей;
- не демонстрировать коллегам свое плохое настроение;
- не сквернословить, не проявлять несдержанность и агрессию;
- всегда извиняться за свое некорректное поведение;
- помогать коллегам, делиться знаниями и опытом;
- не обсуждать личные или профессиональные качества коллег в их отсутствие;
- быть вежливыми и корректными;
- быть внимательными к чужому мнению.

5.2 Отношения между Руководителями СП и подчиненными


5.2.1. Создание конструктивных профессиональных отношений между Должностными лицами, руководителями СП и подчиненными необходимо для ежедневной эффективной работы Общества и для ее будущего развития.

5.2.2. Руководителям СП рекомендуется соблюдать следующие нормы и правила делового этикета:

- показывать Работникам пример хорошего владения нормами делового этикета;
- уметь признавать перед подчиненными свои ошибки и не преследовать их за конструктивную критику в свой адрес.

5.3 Обязанности Должностных лиц:

- принимать решения, основываясь на принципах прозрачности и беспристрастности;
- осуществлять подбор и назначение Работников с учетом профессиональных (квалификация, стаж работы по специальности и т.д.) и личных качеств, с уважением и справедливо относиться ко всем Работникам;
- предоставлять друг другу достоверную информацию своевременно, без нарушения норм конфиденциальности, с соблюдением внутренних нормативных документов Общества;

	НАО «Южно-Казахстанский государственный педагогический университет»	
	Система менеджмента качества Кодекс корпоративной этики некоммерческого акционерного общества «южно-казахстанский государственный педагогический университет»	Стр. 10 из 17

- личным примером формировать культуру корпоративного поведения, при которой Работники Общества свободно выражают озабоченность несоблюдением требований деловой этики и правил поведения.

6 Корпоративная культура

6.1 Внешний вид Должностных лиц, ППС, Работников

6.1.1 В Обществе действуют требования к внешнему виду Должностных лиц, ППС, Работников во время исполнения своих служебных обязанностей.

6.1.2. Настоящие требования разработаны в целях закрепления основных принципов и правил делового стиля, направленных на поддержание профессионального имиджа Общества и формирование атмосферы партнерства и взаимного уважения между Должностными лицами, ППС, Работниками и Обучающимися.

6.1.3. Основные требования, формирующие внешний вид: деловой стиль в одежде, аккуратность, сдержанность, стильность. В Обществе не допускается ношение спортивной, пляжной одежды и обуви.

6.1.4 Должностные лица, ППС, Работники имеют право сделать замечание о несоответствии внешнего вида требованиям настоящего Кодекса.

6.1.5. При грубом нарушении требований к внешнему виду, а также при систематическом нарушении требований настоящего Кодекса Должностные лица, ППС, Работники могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности.

6.2 Этика ведения переговоров

6.2.1 Работникам необходимо придерживаться правил культуры ведения переговоров, в том числе телефонных разговорах. Деловые переговоры должны вестись в спокойном, вежливом тоне.


6.2.2. Умение Работников говорить по телефону с коллегами и деловыми партнерами способствует созданию благоприятного впечатления об Обществе в целом. Также при разговоре по телефону необходимо помнить, что в одном помещении могут находиться коллеги и следует бережно относиться к их работе и не отвлекать громким разговором.

6.2.3. При участии в совещании, на занятиях Работникам и Должностным лицам необходимо выключить свои мобильные телефоны либо установить их на беззвучный режим.

6.3 Корпоративные мероприятия

6.3.1 Одним из элементов формирования корпоративной культуры является проведение корпоративных мероприятий.

6.3.2 Все Работники могут принимать участие в корпоративных мероприятиях, организованных и/или проводимых Обществом (спортивные мероприятия, культурно-массовые мероприятия, посвященные праздникам и знаменательным датам). Работники могут вносить предложения по проведению корпоративных мероприятий, целью которых является повышение корпоративного духа и/или развитие корпоративных ценностей и

 SOUTH KAZAKHSTAN STATE PEDAGOGICAL UNIVERSITY	НАО «Южно-Казахстанский государственный педагогический университет»	
	Система менеджмента качества Кодекс корпоративной этики некоммерческого акционерного общества «южно-казахстанский государственный педагогический университет»	Стр. 11 из 17

принципов.

6.4 Дни рождения Работников

6.4.1. Чествования Работников/Должностных лиц, достигших юбилея по возрасту/стажу работы, могут проводиться с согласия юбиляра и при условии, что проведение любых мероприятий в связи с юбилеем не нарушает принципы и ценности Общества.

Празднование дней рождений, круглых дат и/или иных личных событий Работников/Должностных лиц в коллективе и/или на территории Общества допускается при условии, что проведение любых подобных мероприятий не создает препятствий в деятельности Общества и его Работников/Должностных лиц.

7 Конфиденциальность

7.1. Конфиденциальной информацией Общества признается информация, отнесенная к таковой в соответствии с законодательством Республики Казахстан и внутренними нормативными документами Общества.

7.2. Любые сведения конфиденциального характера, которыми располагают Работники, в том числе Должностные лица, хранятся в тайне, если законодательством Республики Казахстан прямо не предусмотрено иное.


7.3. Работники, имеющие доступ к конфиденциальной информации Общества, не должны разглашать ее другим Работникам, не обладающим доступом к такой информации, а также любым третьим лицам вне Общества. Такие ограничения применяются также на протяжении времени, установленного внутренними документами Общества, после увольнения Работника.

7.4. В течение рабочего дня и по его окончании, когда Работник покидает свое рабочее место, должен убедиться в том, что на его рабочем столе или в другом легкодоступном месте не остались документы, содержащие конфиденциальную информацию. Все подобные документы должны быть заперты на ключ в шкафах или ящиках, а компьютер должен быть выключен или заблокирован. Во время беседы с партнерами за рабочим столом Работника вся конфиденциальная информация, включая информацию на экране компьютера, должна быть визуально недоступна для собеседника.

7.5. Конфиденциальная информация (в электронном, письменном или другом виде) не должна выноситься за пределы Общества, за исключением случаев наличия прямого поручения Должностного лица. При расторжении трудового договора Работник обязан оставить все принадлежащие Обществу документы, файлы, отчеты и записи, содержащие информацию об Обществе или информацию, которая не предназначена для широкого круга лиц, а также все копии документов, содержащих данную информацию.

8 Коррупционные и другие противоправные действия

8.1 Общество прилагает все усилия для недопущения коррупционных и других противоправных действий с целью получения или сохранения

 SOUTH KAZAKHSTAN STATE PEDAGOGICAL UNIVERSITY	НАО «Южно-Казахстанский государственный педагогический университет»	
	Система менеджмента качества Кодекс корпоративной этики некоммерческого акционерного общества «южно-казахстанский государственный педагогический университет»	Стр. 12 из 17

неоправданных выгод и преимуществ, как со стороны Заинтересованных лиц, так и со стороны Должностных лиц и Работников Общества.

8.2. Непосредственная обязанность по противодействию коррупции возлагается на всех Работников и Должностных лиц Общества.

8.3. Работники обязаны доводить до сведения курирующих руководителей информацию о ставших им известными случаях коррупционных правонарушений. За подобные сообщения работники Общества не будут подвергнуты увольнению, понижению в должности, и др.

8.4. Подарки и знаки гостеприимства

8.4.1. Вручение и получение подарков и знаков гостеприимства могут являться частью формирования и сохранения деловых отношений Общества с Деловыми партнерами. Однако данные действия могут привести к созданию фактического либо предполагаемого Конфликта интересов, взяточничеству или коррупции. Должностным лицам и Работникам Общества запрещается вручение подарков и оказание знаков гостеприимства государственным служащим и иным лицам, принимающим на себя антикоррупционные ограничения.

8.4.2. Должностным лицам и Работникам Общества разрешается предлагать, вручать либо получать подарки и знаки гостеприимства при условии, что данный подарок либо знак гостеприимства отвечает требованиям законодательства Республики Казахстан и настоящему Кодексу.

8.4.3. Работники и Должностные лица Общества не вправе принимать подарки (имущество, имущественные ценности в какой-либо форме) или услуги/работы, их результаты от любых лиц, зависимых от них по работе или в связи с ней.

8.4.3. Должностные лица и Работники Общества обязаны самостоятельно под свою личную ответственность регистрировать подарки и знаки гостеприимства в Реестре подарков и знаков гостеприимства с целью обеспечения прозрачности и открытости в соответствии с требованиями настоящего Кодекса. Для Должностных лиц Общества Реестр подарков хранится в приемной Председателя Правления-Ректора) Общества. Каждое структурное подразделение должно вести Реестр подарков и знаков гостеприимства, занося в Реестр все подарки и знаки гостеприимства, полученные в соответствующем структурном подразделении.


8.4.4. Должностным лицам и Работникам запрещается предлагать, вручать либо получать подарки и знаки гостеприимства, а именно:

- любой подарок и знак гостеприимства от компаний, участвующих в проводимом Обществом процессе закупа товаров, работ и услуг;

- любая плата наличными;

- принятия организации любых поездок либо проживания для Должностного лица или Работника и/или любого из членов их семьи, оплачиваемые третьими лицами, а также любое развлечение;

- организация проживания в гостинице либо поездок и выплата суточных

 SOUTH KAZAKHSTAN STATE PEDAGOGICAL UNIVERSITY	НАО «Южно-Казахстанский государственный педагогический университет»	
	Система менеджмента качества Кодекс корпоративной этики некоммерческого акционерного общества «Южно-Казахстанский государственный педагогический университет»	Стр. 13 из 17

для государственных служащих.

8.4.5. Регистрации в Реестре подарков и знаков гостеприимства подлежат подробные данные о врученных подарках и знаках внимания Должностному лицу или Работнику Третьим лицом.

9 Конфликт интересов

9.1 Должностные лица и Работники Общества, выполняют свои профессиональные функции добросовестно и разумно с должной заботой и осмотрительностью в интересах Общества и Единственного акционера, избегая Конфликта интересов. В этих целях Общество осознает значимость эффективной работы независимых директоров в составе Совета директоров Общества и тщательно подбирает кандидатуры, имеющие должный профессиональный опыт, безупречную деловую репутацию и высокий уровень персональной этики.

9.2 Выявление конфликта интересов и его адекватное регулирование является важным условием обеспечения защиты интересов Единственного акционера, Общества и деловых партнеров.

9.3 Должностное лицо и Работники должны уметь анализировать свое поведение в отношении своей работы в Обществе. Примеры конфликта интересов включают следующие случаи, но не ограничиваются ими:

- член семьи или друг Должностного лица или Работника Общества принимается на работу в структурные подразделения Общества без прохождения надлежащих процедур конкурсного отбора посредством вмешательства Должностного лица/Работника;

- член семьи, работающий на конкурента/поставщика Общества, получает материальные преимущества из-за связи с Должностным лицом или Работником Общества;

- Должностные лица или Работники оказывают влияние на процесс закупок, голосование в пользу заключения договора/контракта с поставщиками/подрядными организациями Общества;

- Должностное лицо или Работник получает подарки или знаки гостеприимства от тех, кто имеет или хочет вести бизнес или заключить трудовые отношения с Обществом;


- Должностное лицо или Работник Общества является родителем, законным представителем обучающегося.

Такие конфликты могут повлиять на способность Должностных лиц или Работников Общества выносить справедливые, честные суждения и привести к неправильному использованию ресурсов Общества.

9.4 Раскрытие сведений о конфликте интересов

- Члены Правления Общества обязаны раскрывать Совету директоров Общества все случаи реального или потенциального конфликта интересов.

- Проректоры, Руководители СП, непосредственно подчиняющиеся Председателю Правления-Ректору Общества обязаны раскрывать курирующему руководителю все случаи реального или потенциального

 SOUTH KAZAKHSTAN STATE PEDAGOGICAL UNIVERSITY	НАО «Южно-Казахстанский государственный педагогический университет»	
	Система менеджмента качества Кодекс корпоративной этики некоммерческого акционерного общества «южно-казахстанский государственный педагогический университет»	Стр. 14 из 17

конфликта интересов.

- Работники Общества обязаны раскрывать непосредственному руководителю или курирующему руководителю все случаи реального или потенциального конфликта интересов.

9.5 Урегулирование конфликта интересов регламентировано настоящим Кодексом, Кодексом корпоративного управления и иными внутренними нормативными документами Общества.

- Общество стремится к сбалансированному разрешению любых заявленных Должностными лицами и Работниками конфликтов интересов, которое должно учитывать интересы Общества и его Должностных лиц и Работников.

- Информация о наличии реального или потенциального конфликта интересов должна тщательно проверяться с целью оценки серьезности возникающих для Общества рисков и выбора наиболее подходящей формы разрешения данного конфликта.

- По результатам анализа информации о наличии реального или потенциального конфликта интересов у Работника Правлением принимаются следующие меры урегулирования конфликта интересов:

- добровольный отказ Работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- перевод Работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых функций, не связанных с конфликтом интересов (с согласия Работника);

По результатам анализа информации о наличии реального или потенциального конфликта интересов у Должностного лица на основе решения Единственного/Совета директоров Общества осуществляется его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов.


10 Ответственность

10.1 Соблюдение норм настоящего Кодекса является обязательным для всех Должностных лиц и Работников Общества.

10.2 Все факты нарушения этических норм в соответствии с настоящим Кодексом должны рассматриваться в соответствии с нормами законодательства Республики Казахстан и внутренних актов Общества.

11 Практическое применение

11.1 Настоящий Кодекс является внутренним нормативным документом Общества, обязательным для исполнения Должностными лицами и всеми Работниками вне зависимости от занимаемой должности.

	НАО «Южно-Казахстанский государственный педагогический университет»	
	Система менеджмента качества Кодекс корпоративной этики некоммерческого акционерного общества «южно-казахстанский государственный педагогический университет»	Стр. 15 из 17

11.2 Общество поощряет Работников и Должностных лиц к открытому обсуждению Кодекса и положительно относится к любым конструктивным предложениям по его совершенствованию.

По вопросам касательно понимания и/или толкования и/или применения положений Кодекса и/или возникшим в ходе работы в Обществе этическим вопросам, а также по фактам нарушений положений Кодекса, коррупционных и других противоправных действий Должностные лица и Работники Общества вправе обращаться к непосредственному руководителю, либо к Должностному лицу.

Обучающиеся вправе обращаться к руководителю факультета, структурное подразделение по студенческим вопросам, по телефонам доверия, размещенным на корпоративном сайте Общества (www.okmpu.kz) в разделе Служба поддержки обучающихся, представившись, для принятия соответствующих мер.


11.3 Права обратившегося лица не должны ущемляться при любом методе его обращения. В случае выявления нарушения/несоблюдения Работниками Общества, утвержденных норм деловой этики, материалы для принятия решения направляются на рассмотрение Правлению Общества. Результаты рассмотрения и принятые решения (дисциплинарное взыскание) сообщаются обратившемуся лицу в течение 5 (пяти) рабочих дней со дня принятия решения Правлением Общества.

В случае выявления нарушения /несоблюдения Должностными лицами Общества положений настоящего Кодекса, материалы для принятия решения направляются на рассмотрение:

- если Должностное лицо является членом Правления – на рассмотрение вопроса на СД.
- если Должностное лицо является членом СД – на рассмотрение Единственного акционера Общества.

11.4 Неисполнение, несоблюдение норм настоящего Кодекса может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения Должностных лиц и Работников к дисциплинарной ответственности.

11.5 Общество осуществляет мониторинг, проводит исследования, опросы на тему состояния Корпоративной культуры и уровня Деловой этики Должностных лиц и Работников Общества.

 SOUTH KAZAKHSTAN STATE PEDAGOGICAL UNIVERSITY	НАО «Южно-Казахстанский государственный педагогический университет»	
	Система менеджмента качества Кодекс корпоративной этики некоммерческого акционерного общества «южно-казахстанский государственный педагогический университет»	Стр. 16 из 17

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
 (Обязательное)
 Шаблон

Председателю Правления-Ректору
 НАО «ЮКГПУ»

_____ от

_____ (должность, подразделение)

_____ (ФИО)

УВЕДОМЛЕНИЕ

о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов

Сообщая о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (*нужное подчеркнуть*).


Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности: _____

Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность: _____

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов: _____

« » _____ 20 г _____

_____ Подпись ФИО

 SOUTH KAZAKHSTAN STATE PEDAGOGICAL UNIVERSITY	НАО «Южно-Казахстанский государственный педагогический университет»	
	Система менеджмента качества Положение о правлении Некоммерческого акционерного общества «Южно-Казахстанский государственный педагогический университет»	Стр. 17 из 17

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
 (Обязательное)
 Шаблон

Журнал
регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности при
исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может
привести к конфликту интересов работников

Содержание журнала регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов

№ п/п	Дата регистрации и уведомления	Фамилия, инициалы и должность лица, подавшего уведомление	Фамилия, инициалы и должность лица, принявшего уведомление	Дата передачи уведомления Комитету по этике	Принятое решение по результатам рассмотрения уведомления
1	2	3	4	5	6