

ТОО «Automation Technology and Solutions»
ИНН: KZ 95998 ВТВ 0000 1244 76 KZT
БИН: 120 540 011 136
Свидетельство о гос. Регистрации:
43168-1907-ТОО от 17 мая 2012
010000, Республика Казахстан, г. Астана,
район Алматы, Юго-Восток, ул. Ер Таргын,
д. 27
АО «Цеснабанк»
БИК: TSES KZ KA
Код: 17 КБЕ
телефон: 8(717) 262 54 88
E-mail: info@atsolut.kz
www.atsolut.kz

ATSOLUT
automation technology & solutions

ЖШС «Automation Technology and Solutions»
ЖСК: KZ 95998 ВТВ 0000 1244 76 KZT
БСН: 120 540 011 136
Мемлекеттік тіркелу туралы куәлік:
43168-1907-ТОО, 17 Мамыр 2012 ж.
010000, Қазақстан Республикасы, Астана қ.,
Алматы ауданы, Юго-Восток тұрғын алабы,
Ер Тарғын көшесі, 27 үй,
АҚ «ЦЕСНАБАНК»
БСК: TSES KZ KA
Код: 17 КБЕ
телефон: 8(717) 262 54 88
E-mail: info@atsolut.kz
www.atsolut.kz

КОДЕКС ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ

1 Назначение и область применения

Настоящий Кодекс деловой этики (далее - Кодекс) разработан в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом ТОО «Automation technology and solutions» и иными документами ТОО «Automation technology and solutions», с учетом признанных стандартов делового поведения и корпоративного управления и устанавливает основополагающие ценности и принципы деловой этики, этические нормы деловых взаимоотношений.

Кодекс распространяется на Должностных лиц и всех Работников ТОО «Automation technology and solutions» вне зависимости от занимаемой должности.

2 Ответственность

Ответственным за разработку и управление Кодекса является Руководитель Службы по управлению персоналом ТОО «Automation technology and solutions».

Ответственность за выполнение требований Кодекса возлагается на курирующих руководителей, руководителей структурных подразделений и работников ТОО «Automation technology and solutions».

Ответственность за рассылку Кодекса возлагается на главного специалиста Службы по управлению персоналом ТОО «Automation technology and solutions».

3 Нормативные ссылки

В Кодексе использованы ссылки на следующие нормативные документы:

3.1 Нормативно-правовые акты: отсутствуют.

- 3.2 Государственные стандарты: отсутствуют.
- 3.3 Межгосударственные, международные региональные стандарты, классификаторы технико-экономической информации: отсутствуют.
- 3.4 Технические условия и отраслевые стандарты: отсутствуют.
- 3.5 Документы ТОО «Automation technology and solutions»:
 - 3.5.1 Правила разработки, оформления и изложения документов ТОО «Automation technology and solutions»;
 - 3.5.2 Инструкция по разработке должностных инструкций Работников ТОО «Automation technology and solutions».
- 4 Определения. Обозначения и сокращения
 - 4.1 В Кодексе применяются следующие термины и соответствующие ИМ определения:

Документ ТОО «Automation technology and solutions» - документ, устанавливающий требования к конкретному виду продукции, процессу (работе), услуге, разработанный и применяемый в отдельных структурных подразделениях ТОО «Automation technology and solutions»;

Деловая этика - это совокупность этических принципов и норм делового общения, которыми руководствуются в своей деятельности Должностные лица и Работники ТОО «Automation technology and solutions»;

Должностные лица - Директор, Директора проектора;

Заинтересованные лица - физические и юридические лица, вступающие в правоотношения с ТОО «Automation technology and solutions»;

Имидж - образ, сформировавшийся в сознании ее Должностных лиц и Работников, а также людей, не входящих в число Работников ТОО «Automation technology and solutions», выделяющий ценностные характеристики и оказывающий воздействие на его восприятие;

Конфликт интересов - ситуация, в которой личная заинтересованность Должностного лица либо Работника ТОО «Automation technology and solutions» влияет или может повлиять на беспристрастное исполнение должностных обязанностей;

Корпоративный дух - совокупность духовных свойств и функций, сопровождающих деятельность ТОО «Automation technology and solutions», идеи, ценности, мотивы, стремления, ожидания, самочувствие, которыми управляется поведение ее Работников и обуславливается сотрудничество в одной коллективной работе. Корпоративный дух отражает неуклонное желание Работников ТОО «Automation technology and solutions» достичь единой цели, стремление к общему успеху;

Корпоративный стиль - устойчивая совокупность применяемых ТОО «Automation technology and solutions» своеобразных способов и приемов воздействия на потребителей и поставщиков

товаров (работ, услуг), с целью формирования положительного имиджа ТОО «Automation technology and solutions», обеспечивающего ее неповторимость и узнаваемость;

Корпоративная социальная ответственность - выполнение добровольно принятых на себя обязательств, отвечающих взаимным интересам ТОО «Automation technology and solutions», государства и бизнеса;

Омбудсмен – назначенное Директором ТОО «Automation technology and solutions» лицо (возможно из числа Работников), способствующее внедрению и соблюдению в ТОО «Automation technology and solutions» принципов деловой этики;

Работник - физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с ТОО «Automation technology and solutions» и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору;

Структурное подразделение - самостоятельное подразделение, входящее в организационную структуру ТОО «Automation technology and solutions» с самостоятельными

задачами, функциями и ответственностью за выполнение возложенных на него задач.

4.2 В Кодексе применены следующие обозначения и сокращения в соответствии с таблицей 1:

Таблица 1

№

п/п	Обозначения и сокращения	Полное название приведенных обозначений и сокращений
1.	Товарищество	Товарищество с ограниченной ответственностью « Automation technology and solutions »
2.	Кодекс	Кодекс деловой этики ТОО « Automation technology and solutions »
3.	СУП	Служба по управлению персоналом ТОО « Automation technology and solutions »

5 Требования

Кодекс является сводом принципов саморегулирования деятельности Товарищества, включающим корпоративную культуру, осознанно разделяемые в коллективе ценности и нормы деловой этики.

5.1 Целью Кодекса является:

- закрепление ключевых ценностей, принципов, правил и норм деловой этики, которыми руководствуются Должностные лица и Работники Товарищества в своей деятельности, как при принятии стратегически важных решений, так и в повседневных ситуациях;

- установление стандартов поведения, определяющих взаимоотношения внутри коллектива, отношения с Работниками, деловыми партнерами, государственными органами, общественностью;
- развитие единой корпоративной культуры, основанной на высоких этических стандартах, поддержание в коллективе атмосферы доверия, взаимного уважения и порядочности;
- единообразное понимание и исполнение норм деловой этики, принятых в Товариществе, всеми Работниками вне зависимости от занимаемой должности;
- определение общих принципов для предотвращения возможного конфликта интересов;
- формирование политики корпоративного поведения, базирующейся на учете интересов всех участников производственно-хозяйственной и общественно социальной деятельности;
- повышение и сохранение доверия к Товариществу со стороны делового сообщества, укрепление репутации открытого и честного участника рынка;
- содействие эффективному взаимодействию с заинтересованными сторонами путем применения практики делового поведения;

- осознание Работниками персональной ответственности перед деловыми партнерами и участниками Товарищества за выполнение своих должностных обязанностей.

5.1.1 Кодекс применяется вместе с иными документами, и отражает деятельность Должностных лиц и Работников Товарищества в части применения норм и принципов деловой этики и делового поведения.

5.1.2 Перечень указанных норм и принципов не является исчерпывающим, и может быть уточнен, изменен, дополнен в случае возникновения определенных предпосылок или обстоятельств.

5.2 Основные ценности

5.2.1 Основными деловыми и этическими ценностями Товарищества являются:

- высокое качество и надежность при осуществлении основных видов деятельности Товарищества;

сохранение и последовательное наращивание технического, производственного, кадрового и иного потенциала Товарищества;

- достижение и поддержание высокой прибыльности за счет повышения эффективности бизнеса и оптимизации затрат;
- защита интересов и прав Единственного участника;
- доверительные и ответственные деловые отношения с партнерами по бизнесу, коллегами и общественностью;

- сохранение окружающей среды.

5.2.2 Товарищество ценит в своих Работниках:

- ориентированность на достижение стратегических целей Товарищества;
- профессионализм в своей деятельности и стремление повышать свой профессиональный уровень;
- инициативность и активность при исполнении должностных обязанностей;
- дисциплинированность и ответственность;
- взаимную поддержку между Работниками, оказание содействия молодым специалистам Товарищества и уважение Работников, имеющих большой стаж работы.

5.2.3 При осуществлении своей деятельности Товарищество:

- соблюдает нормы законодательства Республики Казахстан, выполняет решения Единственного участника, Наблюдательного совета и законные требования государственных органов Республики Казахстан;
- обеспечивает соблюдение и уважение прав, чести и достоинства человека и гражданина независимо от происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства или любых иных обстоятельств;
- уважительно относится к государственным символам Республики Казахстан;
- уважительно относится к корпоративной символике Товарищества;
- соблюдает общепринятые морально-этические нормы, уважительно относится к государственному и другим языкам, обычаям всех народов;
- действует справедливо и добросовестно, не приемлет коррупции и аналогичной порочной практики, а также практики дарения и получения подарков, за исключением принятых в деловой практике (при этом такие подарки не должны быть значительными и не должны дариться/приниматься часто);
- относится к Должностным лицам и Работникам справедливо, с уважением и соблюдением этических норм;
- бережно относится к окружающей среде.

5.3 Принципы деловой этики

5.3.1 Товарищество стремится соблюдать принципы деловой этики во всех аспектах своей деятельности.

5.3.2 Товарищество руководствуется следующими принципами деловой этики:

- уважение - доброжелательное отношение к Работникам, деловым партнерам и Единственному участнику;
- честность - Товарищество не допускает конфликта между личными интересами и профессиональной деятельностью; обман, умалчивание и ложные заявления не совместимы со статусом Работника Товарищества;
- профессионализм - глубокое знание предмета своей деятельности, ответственное и добросовестное отношение к должностным обязанностям, качественное и своевременное выполнение поставленных задач, совершенствование профессионального уровня;
- ответственность - исполнение своих обязательств перед деловыми партнерами, Работниками, Единственным участником, органами государственной власти, другими заинтересованными сторонами;
- справедливость - предполагает оплату труда в соответствии с достигнутыми результатами и равные условия для профессионального роста.

Товарищество рассчитывает, что его деловые партнеры также будут соблюдать указанные принципы.

5.3.3. В соответствии с указанными принципами выстраиваются взаимоотношения Товарищества с Работниками, деловыми партнерами, государственными органами и общественностью.

5.3.4 При осуществлении своей деятельности Товарищество:

- соблюдает нормы законодательства Республики Казахстан;
- обеспечивает соблюдение и уважение прав человека;
- создает условия для самосовершенствования Работников, предоставляет возможность для повышения уровня квалификации Работников, их личностного и карьерного роста;
- действует справедливо и добросовестно, не приемлет коррупции и аналогичной порочной деловой практики;
- противодействует коррупции, не попустительствует взяточничеству и вымогательству;
- стремится к тому, чтобы все отношения с деловыми партнерами и иными лицами были взаимовыгодными;
- совершенствует систему мотивации и оценки труда;
- ведет в отношении своих Работников политику равных возможностей, отсутствия дискриминации;
- проявляет уважение к населению тех мест, где оно ведет свою деятельность, и бережно относится к окружающей среде;
- обеспечивает безопасность труда.

5.4 Этические принципы корпоративного поведения Работников

5.4.1 Основной принцип, которым должен руководствоваться любой Работник Товарищества, независимо от его должности, места работы и выполняемых служебных функций - уважение к личности Работника.

5.4.2 Этические принципы руководства Товарищества.

Система исполнения Кодекса опирается на этическое лидерство руководителей Товарищества. Своим примером они должны поддерживать корпоративную культуру, неприемлемость коррупции и формировать образцы этичного поведения.

Руководство Товарищества относится к своим Работникам с доверием и уважением и заинтересовано в формировании долгосрочных отношений с ними на основе трудового законодательства и уважения к правам человека.

Руководство Товарищества стремится проводить честную, справедливую и открытую политику в отношении своих Работников, с учетом индивидуальных особенностей каждого Работника, в той мере, в которой это не противоречит принципам и ценностям, указанным в пунктах 5.2 и 5.3. Эта политика действует на всех этапах работы с персоналом.

Руководство Товарищества стремится создать эффективную систему оценки персонала, материального и нематериального вознаграждения Работников, которые позволяют:

- объективно оценить вклад каждого Работника;
- стимулировать развитие и профессиональный рост Работников.

5.4.3 Принципы и нормы поведения Должностных лиц Товарищества:

- соблюдение законодательства Республики Казахстан, внутренних документов Товарищества, условий Коллективного договора и трудовых договоров;
- доведение до Работников Товарищества полученных целевых задач с тем, чтобы подчиненные ясно понимали их цели, смысл и свою роль в их решении; создание атмосферы открытости в деловом общении, обеспечение организации труда, способствующей эффективному взаимодействию Работников;
- делегирование подчиненным необходимых полномочий и предоставление им самостоятельности, исключение мелкой опеки, построение отношений с подчиненными как с единомышленниками;
- проявление открытости к конструктивной критике, уважение другого мнения;
- признание эффективности и приоритетности адекватных форм поощрения за трудовые достижения Работников по сравнению с прямым нажимом и наказанием;
- недопущение по отношению к Работникам Товарищества каких-либо проявлений дискриминации по половым, политическим, религиозным и национальным мотивам при приеме на работу, оплате труда, продвижении по службе;

- при приеме на работу новых Работников Товарищество руководствуется законодательством Республики Казахстан и требованиями внутренних актов Товарищества, отдает предпочтение кандидатам, имеющим более высокую квалификацию и 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 и навыков согласно внутренним актам Товарищества, исключая какие-либо проявления дискриминации по половым, расовым, политическим, религиозным и другим подобным мотивам;
- обеспечение безопасности труда и условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда;
- уважение права Работников Товарищества на участие в профсоюзной деятельности;
- развитие эффективной системы консультаций Работников Товарищества относительно условий труда и других вопросов, которые будут непосредственно затрагивать их на рабочем месте;
- забота о благосостоянии Работников Товарищества и их семей, в том числе своевременное и полное перечисление обязательных или добровольных взносов в пенсионные и страховые фонды;
- признание суверенности личности и неприкосновенности ее достоинства.

5.4.4 Должностные лица должны вести себя так, чтобы не допускать ситуации, в которой возможно возникновение конфликта интересов, ни в отношении себя (или связанных с собой лиц), ни в отношении других.

5.4.5 Принятие решений Должностными лицами Товарищества должно основываться на принципах прозрачности и адекватности.

5.4.6 Должностные лица обязаны немедленно сообщать о любой коммерческой или иной заинтересованности (прямой или косвенной) в сделках,

договорах, проектах, связанных с Товариществом.

5.4.7. Члены Правления Товарищества обязаны предоставлять Наблюдательному совету Товарищества информацию о любом реальном и/или потенциальном конфликте интересов.

5.4.8 Должностные лица обязаны своевременно письменно уведомлять

структурное подразделение Товарищества, отвечающее за подачу списков аффилированных лиц в уполномоченный государственный орган по регулированию и надзору финансового рынка и финансовых организаций, о выполнении работы и/или занятия должности(-ей) в других организациях, об изменении постоянного (основного) места работы (службы, предпринимательской деятельности и т.п.)

5.4.9 Должностные лица должны своевременно информировать непосредственного руководителя или вышестоящее руководство и отказаться от участия в обсуждении и голосовании по вопросам, в решении которых имеется заинтересованность.

5.4.10 Должностные лица, Работники вне зависимости от их статуса и должности за исполнение своих функциональных обязанностей не вправе принимать:

- вознаграждение в виде денег, услуг и в иных формах от организаций и физических лиц, в которых они не выполняют соответствующие функции;
- подарки или услуги от лиц, зависимых от них по работе, за исключением символических знаков внимания и символических сувениров в соответствии с общепринятыми нормами вежливости и гостеприимства или при проведении протокольных и иных официальных мероприятий.

5.4.11 Должностным лицам и Работникам запрещается разглашать коммерческую и иную охраняемую законодательством тайну, за исключением случаев, когда требование о предоставлении данной информации установлено законодательством Республики Казахстан, а также использовать информацию в личных целях. Это регулируется внутренними положениями Товарищества.

5.4.12 Должностные лица, Работники Товарищества должны не допускать публичных выступлений, высказываний или интервью на любые темы от имени Товарищества без прямого поручения руководства Товарищества или прямо предоставленных полномочий.

5.5 Нормы корпоративного поведения Работников

5.5.1 Работники Товарищества в своем поведении не допускают злоупотребления служебным положением.

5.5.2 При исполнении своих обязанностей Работники Товарищества не могут участвовать в деятельности, прямо или косвенно влияющей на деловые решения, производственные или финансовые процессы Товарищества, если в результате этой деятельности возникает или может возникнуть ситуация конфликта личных интересов и интересов Товарищества (конфликт интересов).

5.5.2.1 При возникновении конфликта интересов работник Товарищества обязан сообщить об этом непосредственному руководителю.

5.5.3 В своей деятельности Работники Товарищества исключают:

- злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам Товарищества в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц, либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами;

- участие в незаконных акциях, порочащих Товариществу, как трудовой коллектив, любую противоправную деятельность (деловую, общественную, политическую, религиозную и др.), которая может принести ущерб Товариществу;
- распространение или угрозу распространения недостоверных сведений, порочащих репутацию Товарищества, его руководителей, Работников, применение или угрозу применения незаконных способов осуществления профессиональной деятельности;
- критику Товарищества в присутствии посторонних людей, так как это компрометирует Товарищество;
- совместную работу лиц, состоящих между собой в близком родстве (родители, супруги, братья, сестры, дети), если их работа связана с непосредственной подчиненностью одного из них другому, а также любую протекцию, обеспечивающую преимущества родным и близким при приеме на работу и в ходе их трудовой деятельности.

5.5.4 Каждый Работник Товарищества должен раскрывать непосредственному руководителю информацию о наличии имеющихся у него родственных связей среди Работников Товарищества.

5.5.5 Отношения между всеми Работниками Товарищества являются равноправными.

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

- уважительно относиться 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.

5.6 Отношения между руководством и Работниками

5.6.1 Создание конструктивных профессиональных отношений между руководством и подчиненными Работниками необходимо для ежедневной эффективной работы Товарищества и для ее будущего развития.

Руководителям Товарищества рекомендуется один раз в месяц практиковать приемы по личным вопросам как Работников Товарищества, так и иных граждан.

Организацию приема по личным вопросам рекомендуется возложить на

СУП.

5.6.2 Руководителям рекомендуется соблюдать следующие нормы и правила делового этикета:

- показывать Работникам пример хорошего владения нормами и правилами этики и делового этикета;
- не критиковать Работников в присутствии других Работников, делать это конфиденциально;
- уметь признавать перед подчиненными свои ошибки и не преследовать их за конструктивную критику в свой адрес.

5.6.3 Работникам Товарищества рекомендуется соблюдать следующие нормы и правила делового этикета:

- информировать непосредственного руководителя о причинах отсутствия, если в течение длительного времени невозможно присутствовать на рабочем месте;

не отвечать в присутствии коллег на некорректное поведение руководителя;

- знать в лицо и по имени-отчеству руководителей Товарищества;
- при встрече в коридоре или на открытой территории здороваться первым следует подчиненному;
- входящий в помещение (в том числе руководитель) первым здоровается с присутствующими.

5.6.4 При наличии трудовой деятельности вне Товарищества Работники должны:

- уведомить непосредственного руководителя о планируемой иной оплачиваемой трудовой деятельности в других организациях;
- оформить трудовые отношения по совместительству в соответствии с законодательством Республики Казахстан
- осуществлять иную оплачиваемую трудовую деятельность в других организациях, которая не будет влиять на выполнение ими основных трудовых обязанностей и наносить ущерб имиджу и интересам Товарищества;

соблюдать конфиденциальную информацию, предусмотренную внутренними документами Товарищества.

5.7 Этика взаимоотношений с Единственным участником

5.7.1 Видение Единственного участника является стержнем стратегии развития Товарищества, за разработку и реализацию которой ответственны Генеральный директор и Наблюдательный совет Товарищества.

5.7.2 Система взаимоотношений между Наблюдательным советом, Генеральным директором и Единственным участником основана на принципах в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан, Уставом и внутренними документами Товарищества, а также положениями Кодекса корпоративного управления. Товарищества устанавливает четкие процедуры в отношении своих взаимоотношений с Единственным участником.

5.8 Этика взаимоотношений с государственными органами

5.8.1 Товарищество осуществляет взаимоотношения с государственными органами в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан, Уставом и внутренними документами Товарищества, на основе независимости сторон. Товарищество не допускает для достижения своих целей неправомерных попыток оказывать влияние на решения государственных органов.

5.8.2 Товарищество прилагает все усилия для недопущения коррупционных и других противоправных действий, как со стороны государственных органов, так и со стороны Должностных лиц и Работников Товарищества.

5.10 Этика взаимоотношений с деловыми партнерами

5.10.1 Товарищество взаимодействует с деловыми партнерами на принципах взаимной выгоды, прозрачности и полной ответственности за принятые на себя обязательства в соответствии с условиями договоров.

5.10.2 Товарищество соблюдает условия контрактов/договоров с деловыми партнерами и выполняет свои обязательства по отношению к ним.

5.10.3 Товарищество гарантирует своевременное и полное рассмотрение всех обращений, пожеланий и претензий партнеров. В случае возникновения разногласий и споров, отдает предпочтение переговорам и поиску компромисса.

5.10.4 Товарищество осуществляет закупки товаров и услуг в порядке, предусмотренном законодательством Республики Казахстан.

5.10.5 Товарищество придерживается честной и свободной конкуренции и осуждает все проявления недобросовестной конкуренции, которые могут не только негативно сказаться на репутации, но и подорвать доверие партнеров к Товариществу. В этой связи Товарищество ожидает такой же честной конкуренции от своих партнеров.

5.10.6 Товарищество не допускает в своей деятельности предоставления деловым партнерам необоснованных льгот и привилегий.

5.11 Этика взаимоотношений с общественностью

5.11.1 Товарищество осознает свою социальную ответственность перед общественностью.

5.11.2 Товарищество стремится оказывать положительное влияние на решение социально значимых вопросов.

5.11.3 Товарищество стремится служить обществу, поддерживает программы, направленные на повышение уровня знаний и образования населения в регионе деятельности, и других социальных программ.

5.11.4 Товарищество рассматривает себя, как неотъемлемый элемент общественной среды, в которой он работает и с которой он стремится наладить прочные отношения, основанные на принципах уважения, доверия, честности и справедливости.

5.11.5 Товарищество стремится создавать новые рабочие места и повышать профессиональную квалификацию Работников.

5.11.6 Товарищество стремится к установлению конструктивных отношений с организациями (общественными, неправительственными и другими) в целях совершенствования общественных отношений, снижения воздействия своей производственной деятельности на окружающую среду, охраны здоровья и обеспечения безопасности труда Работников Товарищества.

5.11.7 Товарищество берет на себя обязательство отказываться от сотрудничества с юридическими и физическими лицами с сомнительной репутацией.

5.11.8 Социальная ответственность осуществляется в рамках законодательства Республики Казахстан, Устава и внутренних документов Товарищества.

5.12 Этика взаимоотношений со средствами массовой информации

5.12.1 Информационная политика Товарищества предусматривает создание возможности получения свободного и необременительного доступа к информации о Товариществе. На корпоративном веб-сайте Товарищества в общедоступном режиме размещена информация о Товариществе, его деятельности, корпоративном управлении, а также о кадровой политике, контактных данных и т.д.

5.12.2 Товарищество следит за соблюдением высоких стандартов во взаимодействии со средствами массовой информации.

5.12.3 Сведения, касающиеся деятельности Товарищества, имеет право предоставлять средствам массовой информации руководство Товарищества.

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

5.12.5 Работники Товарищества могут предоставлять информацию средствам массовой информации, касающуюся деятельности Товарищества по поручению или с разрешения руководства Товарищества и по согласованию с курирующим структурным подразделением, несущим ответственность за сотрудничество со СМИ.

5.12.6 Каждый Работник должен понимать и всегда помнить, что любая высказанная им, как Работником Товарищества точка зрения или распространенная информация непосредственно соотносится с самим Товариществом, его имиджем и влияет на его репутацию в деловом сообществе.

5.13 Охрана труда и окружающей среды

5.13.1 Товарищество осознает свою ответственность по сохранению благоприятной окружающей среды, рациональному использованию природных ресурсов, а также рассчитывает на понимание обществом сложности и масштабности задач, стоящих перед Товариществом в этой области.

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

5.14 Корпоративная культура

5.14.1 Корпоративная культура - это существующая в Товариществе система представлений, убеждений, ценностей, норм и правил поведения, принимаемых и разделяемых членами коллектива.

5.14.2 Корпоративная культура определяет социально-психологический климат Товарищества, влияет на уровень мотивации Работников и степень их лояльности по отношению к Товариществу.

5.14.3 Работник, разделяющий корпоративные убеждения и ценности, считает себя членом сплоченной команды, успех которой для него важен.

5.14.4 Принимая внутренние обязательства перед обществом, Работники Товарищества творчески подходят к поставленным задачам, становятся более инициативными и качественно выполняют свою работу.

5.14.5 Устойчивые стандарты корпоративной культуры являются неотъемлемой частью деятельности Товарищества. Стандарты корпоративной культуры формируют положительный имидж Товарищества среди Работников и деловых партнеров.

5.15 Формирование и поддержание позитивного имиджа

5.15.1 Формирование позитивного имиджа Товарищества является долговременной задачей.

5.15.2 Основными факторами позитивного имиджа Товарищества являются:

- распространение позитивной информации о деятельности Товарищества;
- организация внешних и внутренних коммуникаций, формирующих постоянный информационный поток по вопросам деятельности Товарищества;
- соблюдение принципов информационной открытости при работе с заинтересованными лицами;

- формирование и развитие корпоративной культуры, поддержание корпоративных культурных ценностей внутри Товарищества;
- социальная политика Товарищества и обеспечение мотивации Работников Товарищества.

5.16 Формирование и укрепление корпоративного духа

5.16.1 В основе формирования корпоративного духа лежит понимание высокой значимости газовой отрасли для Республики Казахстан и общества. Каждый, кто причастен к отрасли, должен понимать исключительную важность своей работы и поддерживать исторически сложившиеся традиции и добросовестное отношение к труду.

5.16.2 Корпоративный дух является одним из главных инструментов корпоративного управления и важным элементом в системе корпоративных ценностей, сплачивающим всех Работников Товарищества для эффективной реализации миссии Товарищества и достижения её целей.

5.16.3 Для поддержки и укрепления корпоративного духа Товарищество осуществляет следующие основные мероприятия:

- 1) информирование всех Работников Товарищества о миссии газовой отрасли и Товарищества и ее корпоративных ценностях;
- 2) обеспечение понимания каждым Работником Товарищества необходимости его труда в общем итоге деятельности Товарищества, его роли и значения в реализации миссии Товарищества;
- 3) формирование и развитие корпоративного стиля;
- 4) поддержание и укрепление имиджа и репутации Товарищества;
- 5) повышение престижа профессий Работников Товарищества;
- 6) развитие и создание системы мотивации и социальной защиты Работников Товарищества;
- 7) разработка и использование зрительных образов, рекламных лозунгов и девизов (слоганов), связанных с Товариществом и профессиями ее Работников;
- 8) проведение корпоративных праздников;
- 9) популяризация физической культуры и спорта в среде Работников Общества, проведение спартакиад.

5.17 Формирование и развитие корпоративного стиля

5.17.1 Корпоративный стиль Товарищества формируется с учетом миссии, стратегических целей и задач Товарищества в соответствии с основными принципами, правилами и нормами деловой этики.

5.17.2 Внешним элементом корпоративного стиля является корпоративная символика Товарищества (флаг, эмблема, торговые знаки, форменная одежда, логотип, цветовые сочетания и

другие элементы), используемая для визуального восприятия окружающими Должностных лиц и Работников Товарищества, а также имущества Товарищества.

5.17.3 Корпоративный стиль является важным фактором формирования имиджа Товарищества и стратегии развития ее связей при осуществлении деятельности.

5.18 Требования к внешнему виду Работников

5.18.1 Внешний вид Работников, вне зависимости от пола, статуса и занимаемой должности, должен быть аккуратным, ухоженным, одежда должна носить деловой характер и соответствовать сезону.

В одежде приветствуется хороший вкус и чувство меры. Часы, аксессуары и ювелирные украшения должны соответствовать деловому стилю одежды.

5.18.2 В течение рабочей недели (с понедельника по четверг) в офисе Товарищества Работникам запрещен свободный стиль одежды (так называемый casual). Исключения составляет пятница, рабочие субботы, предпраздничные дни, корпоративные праздники.

5.18.3 Рекомендации к внешнему виду мужчин:

Мужчинам, Работникам Товарищества, рекомендуется деловой костюм (пиджак, брюки) в темных или серых тонах. В жаркое время года деловой костюм может быть светлым. Рубашка, галстук, туфли, носки должны соответствовать стилю и цветовой гамме костюма.

В жаркое время года, или выполняя оперативную работу в офисе, пиджак и галстук можно не надевать, однако пиджак и галстук обязательны во время переговоров с деловыми партнерами и совещаний у руководителей Товарищества.

Не рекомендуются костюмы или пиджаки ярких расцветок (красный, желтый, бирюзовый и т.д.).

Мужчины должны быть выбриты либо иметь аккуратно подстриженные усы/бороды.

5.18.4 Рекомендации к внешнему виду женщин:

Женщинам, рекомендуются деловые костюмы с юбкой или брюками, блузка с юбкой или брюками, строгое платье для офиса, деловой не спортивный трикотаж. Ношение чулок обязательно вне зависимости от времени года.

Не рекомендуются слишком открытые костюмы (летние платья, сарафаны), вне зависимости от времени года.

Обувь, аксессуары и украшения должны соответствовать стилю и цветовой гамме костюма, а макияж и прическа - соответствовать облику работницы офиса.

5.19 Корпоративные праздники

5.19.1 Одним из важных элементов в формировании корпоративной культуры является проведение праздничных мероприятий в коллективе.

5.19.2 Подготовка и организация праздничных мероприятий возлагается на структурное подразделение, являющееся администратором соответствующей статьи бюджета Товарищества.

5.19.3 Проведение праздничных мероприятий в коллективе осуществляется по решению руководства Товарищества.

5.19.4 К традиционным корпоративным праздникам относятся - День основания Товарищества (10, 15, 20 лет и т. д. по периодичности 5 лет), Новый год, Наурыз мейрамы, День Конституции, День Независимости, День Работников нефтегазового комплекса Республики Казахстан.

5.19.5 Праздничные мероприятия проводятся внутри Товарищества и вне Товарищества.

5.20 Дни рождения Работников

5.20.1 Празднование дней рождений Работников Товарищества является традиционным для членов трудового коллектива.

5.20.2 Официально поздравляют руководство (поздравительная открытка, букет цветов, поздравление на внутренней почте Товарищества).

5.20.3 Празднование юбилейных дат Работников (50, 55, 60, 65 лет) проходит в торжественной обстановке в присутствии руководства Товарищества, профсоюзной организации, Омбудсмена.

Подготовка и организация юбилейных мероприятий возлагается на СУП.

5.20.4 Для остальных категорий Работников чествования проходит внутри структурных подразделений.

5.20.5 Во время празднования дней рождений Работников приемлем легкий фуршет (безалкогольные напитки, фрукты, торты, пирожное) в нерабочее время (обеденный перерыв).

5.20.6 Подарки Работникам преподносятся в зависимости от личного пожелания членов коллектива.

5.20.7 СУП направляет поздравление имениннику от коллектива Товарищества по внутренней почте Товарищества.

5.21 Проводы на пенсию

Проводы на пенсию Работников проходят в торжественной обстановке в присутствии руководства Товарищества, профсоюзной организации, Омбудсмена. Официально вручают ценные подарки.

5.22 Конфиденциальность

5.22.1 Конфиденциальной информацией Товарищества признается информация, отнесенная к таковой в соответствии с законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Товарищества.

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

5.22.3 Работники, имеющие доступ к конфиденциальной информации Товарищества, не должны разглашать ее другим Работникам, не обладающим доступом к такой информации, а также любым третьим лицам вне Товарищества. Такие ограничения применяются также на протяжении времени, установленного внутренними документами Товарищества, после расторжения Трудового договора с Работником.

5.22.4 В течение рабочего дня и по его окончании, когда Работник покидает свое рабочее место, он 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.

5.22.5 Конфиденциальная информация (в электронном, письменном или другом виде) не должна выноситься за пределы Товарищества без соответствующего поручения руководства Товарищества. При расторжении Трудового договора Работник обязан оставить в Товариществе все принадлежащие Товариществу документы, файлы, компьютерные дискеты, отчеты и записи, содержащие информацию о Товариществе или информацию, которая не предназначена для широкого круга лиц, а также все копии документов, содержащих данную информацию.

5.23 Конфликт интересов

5.23.1 Должностные лица, равно как и Работники Товарищества выполняют свои профессиональные функции добросовестно и разумно с должной заботой и осмотрительностью в интересах Товарищества и Единственного участника, избегая конфликтов.

5.23.2 Выявление конфликта интересов и его адекватное регулирование является важным условием обеспечения защиты интересов Единственного участника и партнеров.

5.23.3 Должностные лица и Работники Товарищества и/или их аффилированные лица в целях недопущения конфликта интересов:

- не должны пользоваться в своих интересах или для извлечения личной выгоды возможностями, которые им предоставлены корпоративными ресурсами Товарищества, руководством, Работниками Товарищества, его должностным положением и/или информацией, полученной им вследствие исполнения должностных обязанностей;
- не должны принимать непосредственного участия в рассмотрении и принятии решений по любым отношениям между Товариществом и им самим, любым его аффилированным лицом;
- не должны принимать участия в какой-либо деятельности, которая может потенциально привести к конфликту интересов;
- обязаны прилагать все усилия к тому, чтобы возникающие конфликты разрешались в рамках законодательства Республики Казахстан, с учетом законных интересов сторон, вовлеченных в конфликт;

- не должны принимать какие-либо подарки или использовать выгоды, связанные с его деятельностью в Товариществе, от любых других третьих лиц, а также получать какие-либо доходы или выгоды в качестве поощрения за выполнение функциональных обязанностей, за исключением доходов, получаемых непосредственно от Товарищества. Товарищество не допускает принятие подарков или получение выгод, за исключением символических знаков внимания и символических сувениров в соответствии с общепринятыми нормами вежливости и гостеприимства, а также при проведении протокольных и иных официальных мероприятий.

5.23.4 Урегулирование конфликта интересов в Товариществе регламентировано настоящим Кодексом и иными внутренними документами Товарищества.

5.24 Ответственность

5.24.1 Соблюдение норм Кодекса является обязательным для всех должностных лиц и Работников Товарищества.

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

5.25 Права и обязанности Омбудсмена

5.25.1 Омбудсмен назначается приказом Генерального директора 1 раз в год.

Основными функциями Омбудсмена является сбор сведений о несоблюдении положений Кодекса, консультация Работников, Должностных лиц по положениям Кодекса, инициация рассмотрения споров по нарушению положений Кодекса и участие в нем.

5.25.2 Омбудсмен вправе:

инициировать проведение процедур по выявлению нарушений положений Кодекса (служебное расследование) как на основании поступивших обращений, так и по собственной инициативе;
обращаться лично к Работникам, Должностным лицам по вопросам несоблюдения Кодекса;
давать Работникам, Должностным лицам разъяснения и толкование положений Кодекса.

5.25.3 Омбудсмен обязан:

обеспечить защиту (в рамках, установленных трудовым законодательством процедур) Работников, на период проведения процедур рассмотрения споров по вопросам нарушения Кодекса;

участвовать при рассмотрении вопросов в отношении несоблюдения Кодекса;

вести учет обращений Работников, Должностных лиц, а также Деловых партнеров и Заинтересованных лиц по вопросам несоблюдения положений Кодекса;

в течение 5 (пяти) рабочих дней предоставлять разъяснения положений Кодекса Работникам Товарищества в случае их обращения;

соблюдать независимость и непредвзятость при участии рассмотрения споров по вопросам не соблюдения Кодекса;

обеспечить анонимность Работника, Должностного лица, обратившегося по факту нарушения положений Кодекса (в случае пожелания остаться анонимным).

5.26 Практическое применение

5.26.1 Кодекс является внутренним нормативным документом Товарищества, обязательным для исполнения Должностными лицами и всеми Работниками вне зависимости от занимаемой должности;

5.26.2 Товарищество поощряет Работников к открытому обсуждению Кодекса, и положительно относится к любым конструктивным предложениям по его совершенствованию.

5.26.3 По вопросам касательно положений Кодекса и/или возникшим в ходе работы этическим вопросам, а также по фактам нарушений положений Кодекса, коррупционных и других противоправных действий Должностные лица и Работники Товарищества, а также Деловые партнеры и Заинтересованные лица вправе обращаться:

- к непосредственному руководителю, либо к следующему по уровню прямому руководителю;
- Омбудсмену;
- по телефону, по электронной информационной системе доверия Товарищества, представившись или анонимно, для принятия соответствующих мер.

Права обратившегося лица не должны ущемляться при любом методе его обращения.

5.26.4 В случае выявления обстоятельств нарушения Должностными лицами

УТВЕРЖДАЮ

Директор ТОО

«Automation

Technology and Solutions»

Нуртазин Е.Х.

«11» октября 2017 г.

