



Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Корпоративный кодекс этики и поведения		КК-06-01
Утверждено 03.06.2024 г.	Издание №1	стр. 1 из 12



КК-06-01
КОРПОРАТИВНЫЙ КОДЕКС ЭТИКИ И ПОВЕДЕНИЯ

Туркестан, 2024

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Корпоративный кодекс этики и поведения		КК-06-01
Утверждено 03.06.2024 г.	Издание №1	стр. 2 из 12

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

РАЗРАБОТАНО:

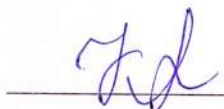
Руководитель Антикоррупционной комплаенс-службы



Д. Бейсембаева
«03» 06 2024 г.

СОГЛАСОВАНО:

Вице-ректор по академической и научной деятельности



К. Адилова
«03» 06 2024 г.

Руководитель Аппарата



Т. Исаков
«03» 06 2024 г.

Руководитель Отдела обеспечения качества




А. Ермухамедова
«03» 06 2024 г.

Главный специалист (юрист) Административного отдела

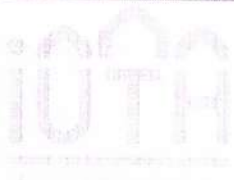


Е. Тасов
«03» 06 2024 г.

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Корпоративный кодекс этики и поведения		КК-06-01
Утверждено 03.06.2024 г.	Издание №1	стр. 3 из 12

СОДЕРЖАНИЕ

1	Общие положения	4
2	Основные термины и определения	4
3	Основные цели и задачи	5
4	Принципы и ценности этики и поведения	5
5	Основные обязанности и правила служебного поведения	6
6	Этические правила служебного поведения работников	8
7	Отношения обучающихся и работников	9
8	Правила разрешения конфликтных ситуаций и спорных вопросов	9
9	Ответственность	10
10	Заключение	10
11	Лист ознакомления	11
12	Лист регистрации изменений	12

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Корпоративный кодекс этики и поведения		КК-06-01
Утверждено 03.06.2024 г.	Издание №1	стр. 4 из 12

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 «Корпоративный кодекс этики и поведения» (далее – Кодекс) некоммерческого акционерного общества «Международный университет туризма и гостеприимства» (далее – Общество) содержит общеобязательные правила корпоративной культуры и поведения, распространяющиеся на всех должностных лиц и работников Общества, независимо от уровня занимаемой ими должности.

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

1.3 Целью Кодекса является развитие корпоративной культуры в Обществе и построение эффективного взаимодействия с заинтересованными лицами путем применения лучшей практики поведения, формирования лояльности, понимание миссии и целей Общества, повышения мотивации работников.

1.4 Кодекс един для всех работников Общества, которые добровольно принимают на себя обязательства по соблюдению принципов, норм и правил делового общения и поведения, установленных данным Кодексом.

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

2. ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Качество – это постоянное совершенствование предоставляемых услуг. Это честность в работе, справедливая оценка достижений и результатов, ответственность за совершаемые поступки и постоянное совершенствование профессионализма.

Качественное образование – это образование, соответствующее уровню международных стандартов, удовлетворяющее потребностям современного рынка труда.

Деловая этика – этические нормы и принципы, которые обеспечивают принятие деловых решений и формируют деловое поведение в Обществе.

Этика – совокупность норм поведения.

Кодекс – свод правил, принципов и убеждений.

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность сотрудника влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью такого сотрудника и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда этим законным интересам.

Корпоративная культура – совокупность материальных и духовных ценностей, создаваемых сотрудниками Общества в процессе трудовой деятельности.

Корпоративное поведение – внутреннее и внешнее поведение, которое охватывает разнообразные действия, связанные с деятельностью Общества.

Участники корпоративных отношений – физические лица и организации, которые имеют определенные интересы, связанные с деятельностью Общества.

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

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

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Корпоративный кодекс этики и поведения		КК-06-01
Утверждено 03.06.2024 г.	Издание №1	стр. 5 из 12

Честность – это моральное качество, отражающее одно из важнейших требований нравственности. Включает правдивость, принципиальность, верность принятым обязательствам, субъективную убежденность в правоте проводимого дела, искренность перед обществом и перед самим собой в отношении тех мотивов, которыми человек руководствуется, признание и соблюдение прав других людей на то, что им законно принадлежит.

Социально-психологический климат – это результат совместной деятельности людей, их межличностного взаимодействия. Он проявляется в таких групповых эффектах, как настроение и мнение коллектива, индивидуальное самочувствие и оценки условий жизни и работы личности в коллективе.

3. ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

3.1 Основной целью настоящего Кодекса является:

- закрепление ключевых ценностей, принципов, правил и норм корпоративной этики, которыми руководствуются сотрудники, преподаватели Общества в своей деятельности как при принятии стратегически важных решений, в учебном процессе, так и в повседневных ситуациях;
- установление стандартов поведения, определяющих взаимоотношения внутри коллектива, отношения с сотрудниками, преподавателями, обучающимися, деловыми партнерами, государственными органами и общественностью;
- развитие единой корпоративной этики, основанной на высоких этических стандартах, поддержание в коллективе атмосферу доверия, взаимного уважения и порядочности;
- единообразное понимание и исполнение норм корпоративной этики, принятых в Обществе, всеми работниками вне зависимости от занимаемой должности и обучающимися;
- осознание сотрудниками, преподавателями и обучающимися Общества персональной ответственности за выполнение своих должностных обязанностей.

3.2 Руководители, сотрудники, преподаватели Общества обязаны знать положения настоящего Кодекса и соблюдать их в процессе своей трудовой деятельности как при нахождении на рабочем месте, так и вне Общества.

4. ПРИНЦИПЫ И ЦЕННОСТИ ЭТИКИ И ПОВЕДЕНИЯ

4.1 основополагающими корпоративными принципами Общества являются:

- соблюдение законодательства - выполнение требований действующего законодательства и внутренних документов Общества, разработанных с учетом норм законодательства;
- справедливость – этическое отношение к работникам, студентам и заинтересованным лицам;
- добросовестность – соответствие высоким стандартам этики и способствование разрешению явных и неявных конфликтов интересов, возникающих в результате взаимного влияния личной и профессиональной деятельности, обеспечение защиты, сохранности, надлежащего и добросовестного использования активов Общества;
- прозрачность – стремление к максимальной прозрачности, открытости и надежности информации об Обществе, его достижениях и результатах деятельности;

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Корпоративный кодекс этики и поведения		КК-06-01
Утверждено 03.06.2024 г.	Издание №1	стр. 6 из 12

– ответственность – ответственное отношение к взятым обязательствам, установленным требованиями законодательства Республики Казахстан, договорным отношениям, обычаям делового оборота и морально-нравственным принципам;

– компетентность и профессионализм – обладание работниками Общества соответствующим образованием, опытом работы, умением принимать взвешенные и ответственные решения. Общество создает для своих работников условия для повышения уровня профессиональных знаний и навыков, реализации профессиональных, творческих способностей, развития потенциала и возможности карьерного роста;

– доверие – приверженность культуре взаимопомощи и доверия;

– меритократия - справедливость и объективность в оценке вклада и достижений каждого работника при назначении на руководящие должности;

– противодействие коррупции.

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

4.3 основополагающими ценностями, на основе которых формируется деятельность Общества и его работников, являются:

- законность;
- профессионализм;
- независимость;
- вовлеченность;
- добросовестность;
- конфиденциальность;
- справедливость;
- объективность;
- компетентность;
- ответственность.

5. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВИЛА СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ

5.1 В соответствии со статьей 22 Трудового кодекса Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года №414-V ЗРК работник обязан:

– выполнять свои трудовые обязанности, в соответствии с соглашениями, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя;

– соблюдать Правила внутреннего распорядка, а также положения настоящего Кодекса;

– соблюдать трудовую дисциплину;

– соблюдать требования по безопасности и охране труда, пожарной безопасности;

– бережно относиться к имуществу работодателя и работников;

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

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

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Корпоративный кодекс этики и поведения		КК-06-01
Утверждено 03.06.2024 г.	Издание №1	стр. 7 из 12

– возмещать работодателю причиненный ущерб в пределах, установленных настоящим Кодексом и иными законами Республики Казахстан.

5.2 Работники, осознавая ответственность перед гражданами, обществом и государством, призваны:

- следовать корпоративным ценностям Общества;
- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности Общества;
- соблюдать Конституцию и законы Республики Казахстан, Устав Общества, не допускать нарушение законов и иных нормативно-правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;
- обеспечивать эффективную работу Общества;
- осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности Общества;
- при исполнении трудовых обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимым от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;
- соблюдать принципы беспристрастности с целью исключения возможности влияния на служебную деятельность со стороны общества;
- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;
- проявлять корректность и внимательность в обращении со студентами и должностными лицами;
- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Республики Казахстан и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или имиджу Общества;
- не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;
- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Общества, руководителя, если это не входит в должностные обязанности работника;
- соблюдать установленные в Обществе правила предоставления служебной информации и публичных выступлений;
- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о деятельности Общества, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;
- противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством о противодействии коррупции;

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Корпоративный кодекс этики и поведения		КК-06-01
Утверждено 03.06.2024 г.	Издание №1	стр. 8 из 12

– проявлять при исполнении трудовых обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно опасного поведения (поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение).

5.3 В целях противодействия коррупции работник Общества обязан:

– уведомлять работодателя или Антикоррупционную комплаенс-службу обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

– не получать в связи с исполнением трудовых обязанностей вознаграждения, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и т.д.;

– принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев. Не допускать при исполнении трудовых обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов. Уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

5.4 Работник обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или(и) которая стала известна ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

5.5 Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Общества, должен стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

5.6 Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, обязан:

– принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры для того чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно-опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

– не допускать коммерческое, финансовое или иное давление, ставящее беспристрастность под угрозу;

– не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;

– в пределах своих полномочий принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

6. ЭТИЧЕСКИЕ ПРАВИЛА СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

6.1 В своем поведении работнику необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свобода являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства и репутации.

6.2 В своем поведении работник должен воздерживаться от:

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Корпоративный кодекс этики и поведения		КК-06-01
Утверждено 03.06.2024 г.	Издание №1	стр. 9 из 12

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- проявления грубости или пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;
- курения во время служебных совещаний, бесед, иного общения с работниками и обучающимися.

6.3 Работники Общества должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с окружающими.

6.4 Работники Общества должны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

6.5 Внешний вид работника Общества при исполнении им трудовых обязанностей, в зависимости от условий трудовой деятельности, должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.

7. ОТНОШЕНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ И РАБОТНИКОВ

7.1 Отношения в коллективе влияют на настроение обучающихся, сотрудников, преподавателей, их желание работать, учиться и, в конечном счете, во многом определяют результат всей работы Общества. Создавая и поддерживая комфортную рабочую обстановку, сотрудники, преподаватели, обучающиеся Общества должны соблюдать следующие нормы и правила корпоративного этикета:


- уважительно относиться друг к другу;
- принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов;
- принимать меры по предупреждению коррупции;
- в рабочее и учебное время не заниматься делами, не связанными с выполнением служебных и учебных обязанностей;
- всегда извиняться за свое некорректное поведение;
- помогать коллегам, сокурсникам, делиться знаниями и опытом;
- хвалить коллег, студентов за хорошо выполненную работу;
- пресекать интриги, слухи, сплетни;
- не обсуждать личные или профессиональные качества коллег, сокурсников в их отсутствие;
- не допускать дискриминации по признакам пола, возраста, национальности, вероисповедания, убеждений, социального положения, образования, трудового стажа.

8. ПРАВИЛА РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ И СПОРНЫХ ВОПРОСОВ

8.1 Все работники Общества стремятся работать бесконфликтно, уважая интересы своих коллег.

8.2 Администрация Общества обеспечивает четкое распределение обязанностей своих сотрудников, что должно способствовать предотвращению конфликтных ситуаций.

8.3 Администрация Общества приветствует конструктивное решение возможных

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Корпоративный кодекс этики и поведения		КК-06-01
Утверждено 03.06.2024 г.	Издание №1	стр. 10 из 12

конфликтных ситуаций посредством двусторонних и многосторонних переговоров, одобряет предотвращение возникновения потенциально напряженных ситуаций.

8.4 Разрешение напряженности должно производиться таким образом, чтобы возможный ущерб от ее возникновения был минимален для деятельности Общества, а напряженная ситуация разрешалась в возможно короткие сроки.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

9.1 Нарушение работниками Общества положений настоящего Кодекса подлежит моральному осуждению на Дисциплинарном совете, а в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику мер юридической ответственности.

9.2 Незнание или непонимание положений Кодекса не может служить оправданием неэтичного поведения преподавателей и сотрудников.

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

9.4 Работники Общества, в зависимости от тяжести совершенного проступка несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую и уголовную ответственность в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

9.5 Если работник не уверен, как необходимо поступить в соответствии с положениями настоящего Кодекса, он должен обратиться за консультацией к своему непосредственному руководителю, либо в Антикоррупционную комплаенс-службу.

10. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

10.1 Настоящий Кодекс является внутренним нормативным документом Общества обязательным для исполнения всеми сотрудниками, преподавателями, обучающимися вне зависимости от занимаемой должности.

10.2 Решение спорных вопросов, осуществление контроля соблюдения принципов и правил корпоративной этики, корпоративных ценностей, положений Кодекса, рассмотрение и выработка рекомендаций по устранению конфликтных ситуаций осуществляется Антикоррупционной комплаенс-службой Общества, при непосредственном контроле Председателя Правления-Ректора Общества.

10.3 Кодекс вступает в силу с момента его утверждения Председателем Правления-Ректором Общества.

10.4 Кодекс размещается на официальном сайте Общества. Доводится до сведения всех работников и обучающихся.

10.5 Любые изменения и дополнения в настоящий Кодекс рассматриваются Председателем Правления-Ректором Общества.

