

**Қарағанды облысының мәдениет, архивтер және құжаттама басқармасының
«Халықтар достығы орденді К.С. Станиславский атындағы
Қарағанды мемлекеттік орыс драма театры» КМҚК
КОРПОРАТИВТІК ЭТИКА КОДЕКСІ**

1. Жалпы ережелер және негізгі ұғымдар

1. Осы Қарағанды облысының мәдениет, архивтер және құжаттама басқармасының «Халықтар достығы орденді К.С. Станиславский атындағы Қарағанды мемлекеттік орыс драма театры» КМҚК корпоративтік этика кодексі (бұдан әрі – сәйкесінше Театр және Кодекс) Қазақстан Республикасының заңнамасына, Театрдың Жарғысына және өзге де ішкі құжаттарына сәйкес әзірленді және Театр қызметкерлерінің мінез-құлқы қағидалары мен қағидаттары жиынтығын білдіреді.

2. Кодексте келесідей ұғымдар мен терминдер пайдаланылады:

1) корпоративтік этика – Театр, оның лауазымды адамдары мен қызметкерлері өз қызметінде басшылыққа алатын іскерлік мінез-құлықтың корпоративтік қағидаттары мен нормаларының жиынтығы;

2) лауазымды адам – Театрмен еңбек қатынастарда тұратын және ұйымдастырушылық-өкімдік немесе әкімшілік-шаруашылық функцияларды орындайтын тұлға (басшы, басшының орынбасарлары, бас бухгалтер);

3) мүдделі тұлға – бұл Театр шарттық қатынастар орнатқан немесе орнатуға ниет білдірген жеке немесе заңды тұлға, сондай-ақ Театрмен байланысты мәмілелерге қатысы бар тұлғалар;

4) корпоративтік мәдениет – Театрға тән құндылықтар мен қағидаттар, корпоративтік қатынастардың нормалары, мінез-құлық нормалары;

5) әлеуметтік жауапкершілік – Театрдың, мемлекет пен қоғамның өзара мүдделеріне сәйкес келетін ерікті түрде қабылданған міндеттемелерді орындау;

6) қызметкер – Театрмен еңбек қатынастарын орнатқан және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын жеке тұлға;

7) корпоративтік қақтығыстарды реттеу – корпоративтік қақтығыстардың алдын алуға немесе шешуге бағытталған рәсімдер кешенін жүзеге асыру.

3. Кодекс Театрдың барлық мүдделі тұлғалармен өзара іс-қимылының әдептілік жағын, корпоративтік қатынастардың әдеп нормаларын, сондай-ақ әдеп нормаларының Театрдың және оның қызметкерлерінің күнделікті қызметіне әсер ету механизмдерін реттейтін құжат болып табылады.

4. Кодекстің ережелері атқаратын лауазымына қарамастан Театрдың барлық қызметкерлеріне қолданылады.

5. Театрдың әр қызметкерінің міндеті Театрда белгіленген және қоғамда орныққан әдеп нормаларын сақтау және моральдық нормаларды ұстану болып табылады.

6. Әдеп нормаларының тиісті деңгейде болуын қолдап отыру үшін қызметкерлер оларды Театрда сақтау және өздері үшін ең озық стандарттарды белгілеу үшін жауапты болады.

7. Кодекс мақсаттары келесідей болып табылады:

1) стратегиялық маңызды шешімдерді қабылдау кезінде де, күнделікті жағдайларда да Театрдың барлық қызметкерлері өз қызметінде басшылыққа алатын негізгі құндылықтарды, қағидаттар мен ережелерді бекіту;

2) ұжымда сенім ахуалын, өзара құрмет пен парасаттылықты қолдау үшін Театрда мінез-құлықтың озық әдеп стандарттарына негізделген бірыңғай корпоративтік мәдениетін дамыту;

3) атқаратын лауазымына карамастан, барлық қызметкерлердің Кодекс нормаларын біркелкі түсінуі және орындауы;

4) Театрдың корпоративтік басқару механизмдерінің тиімділігін арттыруға және оның мүдделі тұлғалармен ойдағыдай өзара іс-қимыл жасауына жәрдемдесу;

5) корпоративтік мінез-құлықтың үздік тәжірибесін қолдану арқылы мемлекет пен корпоративтік қоғамдастық тарапынан Театрға деген сенімді арттыру және сақтау.

8. Кодекс Театрдың өзге ішкі құжаттарымен бірге қолданылады және Театрдың лауазымды адамдары мен қызметкерлерінің корпоративтік этика және корпоративтік мінез-құлық нормалары мен қағидаттарын сақтау бөлігіндегі қызметін көрсетеді.

9. Театрдың барлық лауазымды адамдары, қызметкерлері мен серіктестері нәсіліне, тіліне, саяси және діни сенімдеріне, жынысына, ұлттық және мәдени ерекшеліктеріне карамастан адал және әділ қарым-қатынас жасауға құқылы. Кез-келген түрдегі кемсітушілік пен қысым жасау осы Кодекске қайшы келеді және жағымсыз мінез-құлықты білдіреді.

10. Театр өз қызметкерлері мен олардың жұмысында келесі қасиеттерді жоғары бағалайды:

1) Театрдың стратегиялық мақсаттарына қол жеткізуге ұмтылу;

2) кәсіпқойлық және өзінің кәсіби деңгейін арттыруға ұмтылу;

3) лауазымдық міндеттерді орындау кезіндегі бастамашылдық және белсенділік;

4) тәртіптілік және жауаптылық;

5) қызметкерлер арасындағы өзара қолдау;

6) Театрдың жас мамандарына көмек көрсету.

11. Театр мен барлық мүдделі тұлғалардың қарым-қатынасы корпоративтік этика мен мінез-құлық ережелерінің талаптарына сәйкес құрылуы керек. Өзара міндеттемелерді сақтау сындарлы жұмыстың қажетті шарты болып табылады.

2. Корпоративтік этиканың құндылықтары мен қағидаттары

12. Театр мемлекеттік органдармен, Театрдың лауазымды адамдарымен және қызметкерлерімен, әріптестермен, басқа да мүдделі тұлғалармен өзара қарым-қатынастарда стратегиялық маңызды корпоративтік шешімдер қабылдау үшін де, сондай-ақ Театрдың лауазымды адамдары мен қызметкерлері тап болатын күнделікті жағдайларда да осы Кодекстің талаптарын қабылдайды және ұстанады.

13. Театрдың қызметін қалыптастыруда негізге алынатын басты корпоративтік құндылықтары қызметкерлердің әдептілігі, сенімділігі, кәсіпқойлығы, олардың еңбегінің тиімділігі, өзара көмек беруі, бір-біріне, мүдделі тұлғаларға және тұтастай Театрға деген құрметі болып табылады.

14. Театрдың негізге алынатын корпоративтік қағидаттары:

1) құзыреттілік және кәсіпқойлық - Театр қызметкерлерінің тиісті білімі, жұмыс тәжірибесі, салмақты және жауапты шешімдер қабылдауға қабілеттілігі болуы тиіс.

2) ашықтық - Театр өзінің жетістіктері мен қызмет нәтижелерінің, Театр туралы ақпараттың барынша жариялылығына, ашықтығы мен сенімділігіне ұмтылады. Театр Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес есептілік пен есепке алу сапасын жақсарту негізінде ақпараттың ашықтығы мен қолжетімділігін арттыруға ұмтылады. Сонымен бірге Театр коммерциялық және қызметтік құпияны құрайтын ақпарат пен мәліметтердің жария етілмеуін қадағалайды;

3) жауапкершілік және ыждағаттылық - Театр Қазақстан Республикасы заңнамасының, шарттық қатынастардың, іскерлік айналым дәстүрлері мен моральдық-адамгершілік қағидаттарының талаптарында белгіленген міндеттемелерге жауапкершілікпен және ыждағаттылықпен қарайды;

4) адалдық пен парасаттылық - Театр қызметінің және оның іскерлік беделінің негізі. Театр жеке мүдделер мен кәсіби қызмет арасында қақтығыстың туындауына жол

бермейді. Алдау, үндемеу және жалған мәлімдемелер лауазымды адам мен қызметкердің, Театрдың мәртебесіне лайықты емес;

5) жеке тұлғаны құрметтеу - Театрдың лауазымды адамы, қызметкері, оның лауазымына, жұмыс орнына, атқаратын қызметтік және еңбек міндеттеріне қарамастан басшылыққа алуы тиіс негізгі қағидат. Жеке тұлғаны құрметтеу қағидатын өзара сақтау қызметкерлердің лауазымды адамдарға, лауазымды адамдардың қызметкерлерге тең дәрежеде қатысты міндетті екенін білдіреді.

3. Корпоративтік қарым-қатынастардың этика нормалары

3.1. Театрдың лауазымды адамдары мен қызметкерлері

15. Театрдың лауазымды адамдары мен Қызметкерлері:

- 1) Қазақстан Республикасының мемлекеттік рәміздеріне құрметпен қарауға;
- 2) жалпы қабылданған моральдық-әдептілік нормаларды сақтауға, мемлекеттік тілге және басқа тілдерге, барлық халықтардың салт-дәстүрлеріне құрметпен қарауға;
- 3) жоғары кәсіби жұмыс үшін барлық күш-жігерін жұмсауға, Театрдың мүлкіне ұқыпты қарауға, оны ұтымды және тиімді пайдалануға;
- 4) өзінің жұмысқа деген көзқарасымен және мінез-құлқымен ұжымда тұрақты және жағымды ахуал жасауға ықпал етуге;
- 5) сыпайы және кішіпейіл болуға;
- 6) бейтараптық пен дөрекілікке төзбеуге;
- 7) әріптестеріне қолдау және көмек көрсетуге;
- 8) басқалардың пікіріне құлақ асуға;
- 9) сөз бен істің бірлігін қамтамасыз етуге;
- 10) қателіктерге және олардың салдарынан туындайтын жағдайларға бұдан әрі жол бермеу және мүлдем болдырмау үшін қателіктерін жасырмау/ мойындау;
- 11) өзіне (немесе өзімен байланысты адамдарға) немесе басқа адамдарға қатысты мүдделер қақтығысы туындауы мүмкін жағдайға жол бермеу үшін өзін дұрыс ұстауға;
- 12) басқа қызметкерлерге қатысты жеке субъективті пікірдің айтылуына жол бермеуге және қызметкерлердің лауазымдық міндеттерді орындауға жатпайтын басқа да әрекеттерінің дұрыстығына немесе дұрыс еместігіне жеке баға бермеуге;
- 13) құпиялылық нормаларын бұзбай және Театрдың ішкі құжаттарының талаптарын ескере отырып, бір-біріне сенімді ақпаратты уақтылы ұсынуға;
- 14) тікелей берілген өкілеттіктерсіз немесе Театрдың лауазымды адамдарының тікелей тапсырмасынсыз Театр атынан кез-келген тақырыпта көпшілік алдында сөз сөйлеуге, пікір білдіруге немесе сұхбат беруге жол бермеуге;
- 15) қоршаған ортаға құрметпен қарауға және ұқыпты болуға;
- 16) осы Кодекстің талаптарын мұқият зерделеуге, түсінуге және адал орындауға және тиісті растау нысанын (осы Кодекстің қосымшасын), толтыруға;
- 17) өз мойнына алған міндеттемелері үшін жауапкершілігін сезінуге;
- 18) лауазымдық міндеттерін орындау кезінде тұлғалық қатынастарды немесе жеке пайдасын емес, Театр мүдделерін басшылыққа алуға;
- 19) корпоративтік этика қағидаттарын және мінез-құлық қағидаларын бұзу мәселелері бойынша тергеп-тексерулер жүргізу кезінде жәрдем көрсетуге;
- 20) жұмыс орнында тазалық пен тәртіпті сақтауға, сондай-ақ барлық жұмыс материалдарын тиісті күйде ұстауға міндетті.

16. Театрдың лауазымды адамдары:

- 1) осы Кодекстің негізгі құндылықтары мен талаптарын ескере отырып, ашықтық және риясыздық қағидаттарына сүйеніп басқарушылық шешімдер қабылдауға;
- 2) Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында және Театрдың ішкі құжаттарында көзделген олардың алдына қойылған міндеттерді іске асыру үшін жауапкершілікті мойнына алуға;

3) Кодекс талаптарына адалдықтың үлгісін көрсетуге және олардың сақталуын көтермелеуге;

4) карамағындағылар арасында корпоративтік рухты қалыптастыруға уақыт бөлуге, ұжымды Театрдың ортақ миссиясына, құндылықтары мен қағидаттарына жұмылдырылған командаға біріктіруге;

5) Қызметкерлердің алдына нақты міндеттер қоюға және қажет болған жағдайда мейлінше дәл нұсқаулар беруге;

6) Қызметкерлерге өз жұмысын орындау үшін қажетті ақпаратқа ашық және тұрақты қол жеткізуді қамтамасыз етуге;

7) қызметкерлерге кеңес беруге және бағыт сілтеуге;

8) ешбір жағдайда Театр қызметкерінің мәртебесіне, жеке басына тіл тигізуге жол бермеуге міндетті.

17. Театр басшылығы Театрда агрессияға, кемсітушілікке, қорқытушылыққа және үрейлендіруге жол берілмейтін жұмыс жағдайларын жасауы тиіс. Осындай жағдайлармен бетпе-бет келген кез-келген Қызметкер мұндай қақтығыстарды шешу үшін олар жөнінде тікелей басшысына хабарлауға құқылы.

3.2. Корпоративтік әріптестер

18. Театрдың барлық қызметкерлерінің корпоративтік әріптестермен өзара іс-қимылы келесі қағидаттармен жүзеге асырылады:

1) заңдылық;

2) өзара тиімділік;

3) жариялылық;

4) Театр мүдделерінің үстемдігі;

5) заңдылық, адалдық және тиімділік қағидаттарына сүйеніп жасалған шарттардың талаптарына сәйкес қабылданған міндеттемелер үшін жауапты болу.

19. Театр корпоративтік серіктестермен арадағы шарттардың талаптарын сақтайды және оларға қатысты өз міндеттемелерін орындайды.

20. Театр өз қызметінде корпоративтік серіктестерге негізсіз жеңілдіктер мен артықшылықтар беруге жол бермейді.

3.3. Қоғамдастық

21. Театр өзінің қоғам алдындағы әлеуметтік жауапкершілігін түсінеді.

22. Театр өзін жұмыс істейтін және сыйластық, сенім, адалдық және әділеттілік қағидаттарына негізделген берік қарым-қатынас орнатуға тырысатын әлеуметтік ортаның ажырамас элементі ретінде қарастырады.

23. Театр келесілерге ұмтылады:

1) әлеуметтік-мәдени маңызы бар мәселелердің оң шешімін табуға ықпал ету;

2) қоғамға қызмет ету, кәсіби білім мен білім беру деңгейін арттыруға бағытталған және өзге де әлеуметтік-мәдени бағдарламаларға қолдау көрсету;

3) экономикалық тиімді және мақсатқа сай болған жағдайда жаңа жұмыс орындарын құру және қызметкерлердің кәсіби біліктілігін арттыру;

4) қоғамдық қатынастарды жетілдіру, қоршаған ортаны жақсарту және өмір қауіпсіздігін қамтамасыз ету мақсатында ұйымдармен (қоғамдық, үкіметтік емес және басқалар) сындарлы қарым-қатынас орнату.

24. Театр күмәнді беделі бар заңды және жеке тұлғалармен ынтымақтастықтан бас тартуға міндеттенеді.

25. Театр экология және қоршаған ортаны қорғау жөніндегі бастамаларға қолдау жасайды.

26. Театр тұрмысы төмен отбасылардың балаларын, жастарды, мүгедектерді қолдауға ерекше назар аудара отырып, қайырымдылық негізде спектакльдердің көрсетілімін жүзеге асырады.

27. Театр мәдениет, өнер жүйесін дамытуға, сондай-ақ тұлғаның рухани дамуына жәрдемдеседі.

4. Мүдделер қақтығысына жол бермеу

28. Театрдың лауазымды адамдары мен қызметкерлері Театрды және оның беделін, коммерциялық және қызметтік құпиясын жеке баю немесе басқа адамдарды байыту мақсатында пайдаланбауы тиіс.

29. Мүдделер қақтығысын болдырмау Театрдың, оның лауазымды адамдарының, қызметкерлерінің мүдделерін қорғауды қамтамасыз ету үшін маңызды шарт болып табылады. Театрдың барлық лауазымды адамдары мен қызметкерлері мүдделер қақтығысынан тыс, ашық, уақтылы және дұрыс шешімдер қабылдау үшін жауапты болады.

30. Мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында Театрдың лауазымды адамдары мен қызметкерлері:

1) тікелей немесе жанама түрде мүдделер қақтығысын тудыруы мүмкін қандай да бір іс-әрекеттер мен өзара қарым-қатынастардан аулақ болуы;

2) олардың жеке мүдделеріне әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін шешімдер қабылдаудан немесе басқа әрекеттерді жүзеге асырудан бас тартуы;

3) Театрдың басшысын, комплаенс-офицерді мүдделер қақтығысының туындау мүмкіндігі не туындағаны туралы уақтылы хабардар етуі тиіс.

5. Жұмыстан тыс уақыттағы мінез-құлық

31. Театр имиджі оның қызметкерлерінің жұмыстағы, жұмыстан тыс уақыттағы мінез-құлқына байланысты екенін ескергенде Театрдың лауазымды адамдары мен қызметкерлерінің жұмыстан тыс уақыттағы міндеттері келесідей:

1) жалпы қабылданған моральдық-әдептілік нормаларын ұстану, қоғамға жат мінез-құлық жағдайларына жол бермеу;

2) осындай өзара іс-қимылдың саласы мен сипатына қарамастан, үшінші тұлғалармен өзара қарым-қатынас кезінде өзінің лауазымдық мәртебесін көрсетпеу және пайдаланбау;

3) өзінің әрекеттерімен және/немесе әрекетсіздігімен, оның ішінде Театр қызметкерінің алкогольдік немесе өзге де масаң күйде болуына байланысты Театр беделіне қауіпті тәуекелдердің туындауына жол бермеу;

4) өз тарапынан заңнама талаптарының бұзылуына жол бермеу.

6. Корпоративтік мәдениет

32. Театрдың лауазымды адамдары мен қызметкерлері осы Кодекстің талаптарын ұстана отырып және оны бұзудың алдын ала отырып, Театрдың корпоративтік мәдениетін дамытуға үлес қосулары тиіс.

33. Театрдың лауазымды адамдары мен қызметкерлері корпоративтік рухты қалыптастырып, Кодекс талаптарын сақтау үлгісін көрсетулері тиіс.

6.1. Корпоративтік мерекелер

34. Корпоративтік мәдениетті қалыптастырудың маңызды элементтерінің бірі ұжымда мерекелік іс-шараларды өткізу болып табылады.

35. Театрдың барлық лауазымды адамдары мен қызметкерлері корпоративтік іс-шараларға қатыса алады. Сондай-ақ ұжымның корпоративтік рухын көтеру мақсатындағы іс-шараларды өткізу жөніндегі өздерінің ұсыныстарын енгізе алады.

36. Дәстүрлі корпоративтік мерекелерге - Театрдың туған күні, Жаңа жыл, Халықаралық әйелдер күні, Театр күні, Мәдениет және өнер қызметкерлерінің күні, театр маусымының ашылуы мен жабылуы және басқа да мейрамдар жатады.

37. Театр маусымының жабылу рәсімінде Театр басшысы құттықтау айтып,

жұмыста ерекше көзге түскен Қызметкерлерді «Алтын Олимп» сыйлығымен марапаттайды.

7. Театрдың Корпоративтік этика кодексінің және өзге де ішкі құжаттарының бұзылуы туралы мәліметтерді жинау және қарау тәртібі

38. Театрдың лауазымды адамдары мен қызметкерлері Кодекстің талаптарын қатаң сақтауға және Кодекс талаптарының кез-келген бұзушылықтары туралы жазбаша немесе ауызша нысанда хабарлауға міндетті. Лауазымды адамдар мен қызметкерлердің құқықтарының бұзылуына әкелетін кез-келген жағдай заңнама нормаларына және Театрдың ішкі құжаттарына сәйкес қаралуы тиіс.

39. Театрдың стратегиялық мақсаттарына қол жеткізу үшін лауазымды адамдар корпоративтік этиканың негізгі құндылықтары мен қағидаттарын ескере отырып, іскерлік шешімдер қабылдайды және олардың алдына қойылған міндеттерді іске асыру үшін толық жауап береді.

40. Лауазымды адамдар өз құзыретіне сәйкес Кодекс талаптарының бұзылуынан туындаған проблемаларға ден қоюға міндетті.

41. Қызметкер сенімді және дәл ақпарат беруге міндетті және күдікті фактілер мен мән-жайларды және осындай заңсыз әрекеттердің белгілерін жасырмауы тиіс. Қызметкерден мүдделер қақтығысына, заңнама мен ішкі құжаттардың бұзылуына қатысты барлық оқиғалар мен себептерді нақты сипаттау талап етіледі. Бұл тұрғыда есеп беруші қызметкер өзара білдірілген сенімді бұзушы ретінде қарастырылмауы керек. Бұл қызметкердің Театрға деген бейілділігінің көрінісі және Театрдағы ынтымақтастыққа нұқсан келтіру болып табылмайды.

Қарағанды облысының
мәдениет, архивтер және
құжаттама басқармасының
«Халықтар достығы ордені
К.С. Станиславский атындағы
Қарағанды мемлекеттік орыс
драма театры» КМҚК
корпоративтік этика кодексіне
қосымша

Растау

1. Мен Театрдың Корпоративтік этика кодексінің мазмұнын зерттегенімді және түсінгенімді растаймын.
2. Мен Театрдың Корпоративтік этика кодексінде белгіленген корпоративтік этика қағидаттарын және мінез-құлық қағидаларын мүлтіксіз ұстануға міндеттенемін.

Т.А.Ә. _____

Қолы _____

Күні 20 __ « __ » _____

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ

КГКП «Карагандинский государственный ордена Дружбы народов русский драматический театр им. К.С. Станиславского» управления культуры, архивов и документации Карагандинской области

1. Общие положения и основные понятия

1. Настоящий Кодекс корпоративной этики КГКП «Карагандинский государственный ордена Дружбы народов русский драматический театр им. К.С. Станиславского» управления культуры, архивов и документации Карагандинской области (далее – Кодекс и Театр соответственно) разработан в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом и иными внутренними документами Театра, и представляет собой свод правил и принципов в поведении работников Театра.

2. В Кодексе используются следующие понятия и термины:

1) корпоративная этика – совокупность этических принципов и норм корпоративного поведения, которыми руководствуются в своей деятельности Театр, его должностные лица и работники;

2) должностное лицо - лицо, состоящее в трудовых отношениях с Театром и выполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции (руководитель, заместители руководителя, главный бухгалтер);

3) заинтересованное лицо – это физическое или юридическое лицо, с которым Театр вступило или намерено вступить в договорные отношения, а также лица причастные к сделкам, связанным с Театром;

4) корпоративная культура – специфические для Театра ценности и принципы, этические нормы корпоративных взаимоотношений, нормы поведения;

5) социальная ответственность – выполнение добровольно принятых на себя обязательств, отвечающих взаимным интересам Театра, государства и общества;

6) работник – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Театром и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору;

7) урегулирование корпоративных конфликтов – осуществление комплекса процедур, направленных на предупреждение или разрешение корпоративных конфликтов.

3. Кодекс является документом, регламентирующим этическую сторону взаимодействия Театра со всеми заинтересованными лицами, этические нормы корпоративных отношений, а также механизмы влияния этических норм на повседневную деятельность Театра и его работников.

4. Положения Кодекса распространяются на всех работников Театра вне зависимости от занимаемой должности.

5. Обязанностью каждого работника Театра является соблюдение моральных норм, следование этическим нормам, общепринятым в обществе и установленным в Театре.

6. Для поддержания этических норм на должном уровне работники берут на себя ответственность за их соблюдение в Театре и установление самых высоких стандартов для самих себя.

7. Целью Кодекса является:

1) закрепление основополагающих ценностей, принципов и правил, которыми руководствуются все работники Театра в своей деятельности как при принятии стратегически важных решений, так и в повседневных ситуациях;

2) развитие единой корпоративной культуры в Театре, основанной на высоких этических стандартах поведения для поддержания в коллективе атмосферы доверия,

взаимного уважения и порядочности;

3) единообразное понимание и исполнение норм Кодекса всеми работниками вне зависимости от занимаемой должности;

4) содействие повышению эффективности механизмов корпоративного управления Театра и его успешному взаимодействию с заинтересованными лицами;

5) повышение и сохранение доверия к Театру со стороны государства и корпоративного сообщества путем применения лучшей практики корпоративного поведения.

8. Кодекс применяется вместе с иными внутренними документами Театра и отражает деятельность должностных лиц и работников Театра в части соблюдения норм и принципов корпоративной этики и корпоративного поведения.

9. Все должностные лица, работники и партнеры Театра имеют право на честное и справедливое отношение независимо от расы, языка, политических и религиозных убеждений, половой, национальной и культурной принадлежности. Дискриминация и притеснение любого рода противоречат настоящему Кодексу и составляют неприемлемое поведение.

10. Театр ценит в своих работах и их работе:

1) ориентированность на достижение стратегических целей Театра;

2) профессионализм и стремление к повышению своего профессионального уровня;

3) инициативность и активность при исполнении должностных обязанностей;

4) дисциплинированность и ответственность;

5) взаимную поддержку между работниками;

6) оказание содействия молодым специалистам Театра.

11. Взаимоотношения Театра и всех заинтересованных лиц должны быть построены на соблюдении требований корпоративной этики и правил поведения. Соблюдение взаимных обязательств – необходимое условие конструктивной работы.

2. Ценности и принципы корпоративной этики

12. Театр принимает и следует требованиям настоящего Кодекса во взаимоотношениях с государственными органами, должностными лицами и работниками Театра, партнерами, другими заинтересованными лицами, как для принятия стратегически важных корпоративных решений, так и в повседневных ситуациях, с которыми сталкиваются должностные лица и работники Театра.

13. Основоположающими корпоративными ценностями, на основе которых формируется деятельность Театра, являются порядочность, надежность, профессионализм его работников, эффективность их труда, взаимовыручка, уважение друг к другу, к заинтересованным лицам и Театру в целом.

14. Основоположающие корпоративные принципы Театра:

1) компетентность и профессионализм – работники Театра должны обладать соответствующим образованием, опытом работы, умением принимать взвешенные и ответственные решения;

2) прозрачность – Театр стремится к максимальной прозрачности, открытости и надежности информации о Театре, его достижениях и результатах деятельности. Театр стремится повышать прозрачность и доступность информации на основе улучшения качества отчетности и учета в соответствии с законодательством Республики Казахстан. В то же время, Театр следит за неразглашением информации и сведений, составляющих коммерческую и служебную тайны;

3) ответственность и добросовестность – Театр ответственно и добросовестно относится к взятым обязательствам, установленным требованиями законодательства Республики Казахстан, договорными отношениями, обычаями делового оборота и

морально-нравственными принципами;

4) честность и порядочность – основа деятельности Театра и его деловой репутации. Театр не допускает конфликта между личными интересами и профессиональной деятельностью. Обман, умалчивание и ложные заявления не совместимы со статусом должностного лица и работника Театра;

5) уважение личности – основной принцип, которым должны руководствоваться должностное лицо, работник Театра независимо от его должности, места работы, выполняемых служебных и трудовых обязанностей. Взаимное соблюдение принципа уважения личности обязательно в равной мере как для должностных лиц в отношении работников, так и для работников в отношении должностных лиц.

3. Этические нормы корпоративных взаимоотношений

3.1. Должностные лица и работники Театра

15. Должностные лица и работники Театра должны:

1) уважительно относиться к государственным символам Республики Казахстан;

2) соблюдать общепринятые морально-этические нормы, уважительно относиться к государственному языку и другим языкам, традициям и обычаям всех народов;

3) прилагать все усилия для высокопрофессиональной работы, бережно относиться к имуществу Театра, рационально и эффективно использовать его;

4) своим отношением к работе и поведением способствовать созданию устойчивой и позитивной обстановки в коллективе;

5) быть вежливыми и корректными;

6) быть нетерпимыми к безразличию и грубости;

7) оказывать поддержку и помощь коллегам;

8) быть внимательными к чужому мнению;

9) обеспечивать единство слова и дела;

10) не скрывать/ признавать свои ошибки для их дальнейшего недопущения и исключения ситуаций, создающих такие ошибки;

11) вести себя так, чтобы не допускать ситуации, в которой возможно возникновение конфликта интересов, ни в отношении себя (или связанных с собой лиц), ни в отношениях других;

12) не допускать высказываний личного субъективного мнения относительно других работников и не давать личностные оценки правильности или неправильности действий других работников, не относящиеся к выполнению должностных обязанностей;

13) своевременно предоставлять друг другу достоверную информацию без нарушения норм конфиденциальности и с учетом требований внутренних документов Театра;

14) не допускать публичных выступлений, высказываний или интервью на любые темы от имени Театра без прямо предоставленных полномочий или прямого поручения должностных лиц Театра;

15) проявлять уважение и бережно относиться к окружающей среде;

16) внимательно изучить, понять и добросовестно следовать требованиям настоящего Кодекса и заполнить соответствующую форму - подтверждение (приложение к настоящему Кодексу);

17) нести ответственность за принятые на себя обязательства;

18) при исполнении должностных обязанностей руководствоваться интересами Театра, а не личными отношениями или персональной выгодой;

19) оказывать содействие при проведении расследований по вопросам нарушения принципов корпоративной этики и правил поведения;

20) поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, а также хранить все рабочие материалы в надлежащем состоянии.

16. Должностные лица Театра обязаны:

1) принимать управленческие решения по принципам прозрачности и беспристрастности с учетом основополагающих ценностей и требований настоящего Кодекса;

2) нести предусмотренную действующим законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Театра ответственность за реализацию задач, поставленных перед ними;

3) личным примером показывать приверженность требованиям Кодекса и поощрять их соблюдение;

4) уделять время созданию корпоративного духа среди подчиненных, сплочению коллектива в команду, объединенную общей миссией, ценностями и принципами Театра;

5) ставить четкие задачи работникам и при необходимости сопровождающиеся максимально точными инструкциями;

6) обеспечить открытый и постоянный доступ к информации, необходимой работникам для выполнения своей работы;

7) консультировать и наставлять работников;

8) не допускать принижения статуса работника Театра, как личности, ни при каких условиях.

17. Руководство Театра должно создавать такие условия работы в Театре, которые исключают агрессию, дискриминацию, запугивание и устрашение. Любой работник, столкнувшийся с подобным явлением, имеет право сообщать об этом своему непосредственному руководителю для разрешения подобных конфликтов.

3.2. Корпоративные партнеры

18. Взаимодействие всех работников Театра с корпоративными партнерами осуществляется на принципах:

1) законности;

2) взаимной выгоды;

3) прозрачности;

4) главенства интересов Театра;

5) ответственности за принятые на себя обязательства в соответствии с условиями договоров на принципах законности, честности и эффективности.

19. Театр соблюдает условия договоров с корпоративными партнерами и выполняет свои обязательства по отношению к ним.

20. Театр не допускает в своей деятельности предоставления корпоративным партнерам необоснованных льгот и привилегий.

3.3. Общество

21. Театр осознает свою социальную ответственность перед обществом.

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

23. Театр стремится:

1) оказывать положительное влияние на решение социально-культурно значимых вопросов;

2) служить обществу, поддерживать программы, направленные на повышение уровня профессиональных знаний и образования и других социально-культурных программ;

3) создавать новые рабочие места и повышать профессиональную квалификацию работников, когда это экономически выгодно и целесообразно;

4) к установлению конструктивных отношений с организациями (общественными, неправительственными и другими) в целях совершенствования

общественных отношений, улучшения окружающей среды и обеспечения безопасности жизни.

24. Театр берет на себя обязательство отказываться от сотрудничества с юридическими и физическими лицами с сомнительной репутацией.

25. Театр поддерживает инициативы по охране экологии и окружающей среды.

26. Театр осуществляет благотворительный показ спектаклей, уделяя особое внимание поддержанию детей из малоимущих семей, молодежи, инвалидов.

27. Театр содействует развитию системы культуры, искусства, а также духовному развитию личности.

4. Предотвращение конфликта интересов

28. Должностные лица и работники Театра не должны использовать Театр и его репутацию, коммерческую и служебную тайны с целью личного обогащения или обогащения других лиц.

29. Недопущение конфликта интересов является важным условием для обеспечения защиты интересов Театра, его должностных лиц, работников. Все должностные лица и работники Театра несут ответственность за принятие прозрачных, своевременных и адекватных решений, свободных от конфликта интересов.

30. В целях предотвращения конфликта интересов, должностным лицам и работникам Театра следует:

1) воздержаться от каких-либо действий и взаимоотношений, которые прямо или косвенно могут вызвать конфликт интересов;

2) воздержаться от принятия решений или осуществления других действий, которые влияют или могут повлиять на их личные интересы;

3) своевременно уведомить руководителя, комплаенс-официера Театра о возможности возникновения либо возникшем конфликте интересов.

5. Поведение в нерабочее время

31. Принимая во внимание, что имидж Театра зависит от в том числе от поведения его работников как в рабочее, так и не рабочее время, должностные лица и работники Театра в нерабочее время должны:

1) придерживаться общепринятых морально-этических норм, не допускать случаев антиобщественного поведения;

2) не подчеркивать и не использовать свое должностное положение при взаимоотношениях с третьими лицами вне зависимости от сферы и характера такого взаимодействия;

3) не допускать своими действиями и/или бездействиями возникновения репутационных рисков для Театра, в том числе в связи с нахождением работника Театра в состоянии алкогольного или иного опьянения;

4) не допускать со своей стороны нарушения требований законодательства.

6. Корпоративная культура

32. Должностные лица и работники Театра должны вносить вклад в развитие корпоративной культуры Театра, соблюдая требования настоящего Кодекса и предупреждая его нарушение.

33. Должностные лица и работники Театра должны формировать корпоративный дух и поддерживать соблюдение требований Кодекса собственным примером.

6.1. Корпоративные праздники

34. Одним из важных элементов в формировании корпоративной культуры

является проведение праздничных мероприятий в коллективе.

35. Все должностные лица и работники Театра могут принимать участие в корпоративных мероприятиях. Также могут сами вносить предложения по проведению мероприятий, целью которых будет повышение корпоративного духа коллектива.

36. К традиционным корпоративным праздникам относятся – День рождения Театра, Новый год, Международный женский день, День Театра, День работников культуры и искусства, открытие и закрытие театрального сезона и другие праздники.

37. На церемонии закрытия театрального сезона руководитель Театра выступает с поздравлением, отмечает особо отличившихся в работе Работников премией «Золотой Олимп».

7. Порядок сбора и рассмотрения сведений о нарушении Кодекса корпоративной этики и иных внутренних документов Театра

38. Должностные лица и работники Театра обязаны строго придерживаться требований Кодекса и сообщать в письменной либо устной форме о любых нарушениях требований Кодекса. Любая ситуация, ведущая к нарушению прав должностных лиц и работников, должна рассматриваться в соответствии с нормами законодательства и внутренних документов Театра.

39. Должностные лица для достижения стратегических целей Театра принимают деловые решения с учетом основополагающих ценностей и принципов корпоративной этики и несут полную ответственность за реализацию задач, поставленных перед ними.

40. Должностные лица согласно своей компетенции обязаны реагировать на проблемы, связанные с нарушением требований Кодекса.

41. Работник обязан сообщать достоверные и точные сведения, и не должен скрывать подозрительные факты или обстоятельства, и признаки любых незаконных действий такого рода. От работника требуется точное описание всех инцидентов и причин, относящихся к конфликтам интересов, нарушения законодательства и внутренних документов. В данном контексте докладывающий работник не должен считаться разрушителем взаимного доверия. Это является проявлением лояльности работника по отношению к Театру и не является подрывом солидарности в Театре.

**Приложение
к Кодексу корпоративной этики
КГКП «Карагандинский
государственный ордена Дружбы
народов русский драматический
театр им. К.С. Станиславского»
управления культуры, архивов и
документации Карагандинской
области**

Подтверждение

1. Я подтверждаю, что изучил и понял содержание Кодекса корпоративной этики Театра.
2. Я обязуюсь добросовестно следовать принципам деловой этики и правилам поведения, установленным Кодексом корпоративной этики Театра.

Ф.И.О. _____

Подпись _____

Дата «__» _____ 20__ г.