

УТВЕРЖДЕНО
Протоколом Правления
ТОО «Центр развития Астаны»

№ 52

от «24»

» декабрь

2025 года



**КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ И ПОВЕДЕНИЯ
ТОО «ЦЕНТР РАЗВИТИЯ АСТАНЫ»**

г. Астана, 2025 год

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Кодекса Корпоративной этики и поведения
ТОО «Центр развития Астаны»

	ФИО	Должность	Подпись	Дата согласования
Разработал(а)	Смагулова Г.А.	HR менеджер Административно- финансового Департамента		
Согласовано	Закарьянов И.Р.	Заместитель Председателя Правления		
Согласовано	Ряснова С.Ю.	Директор Административно- финансового Департамента		
Согласовано	Шарманов Е.К.	Юрист Административно- финансового Департамента		

Содержание:

1. Общие положения.....	4
2. Основные принципы поведения работников Товарищества.....	4
3. Профессионализм.....	5
4. Разделение ответственности за деятельность каждого.....	6
5. Корпоративная культура.....	10
6. Публичные выступления.....	10
7. Заключительные положения.....	11
8. Приложение № 1	12

1. Общие положения

Настоящий Кодекс корпоративной этики и поведения (далее – Кодекс) ТОО «Центр развития Астаны» (далее – Товарищество) разработан в целях повышения ответственности и минимизации случаев ненадлежащего поведения работников Товарищества.

Корпоративное поведение – это внутреннее и внешнее поведение, которое охватывает разнообразные действия, связанные с управлением и развитием деятельности Товарищества. Следование этическим нормам, принятым в данном Кодексе, помогают избежать определенных рисков, способствуют развитию и повышению имиджа работников Товарищества.

Стандарты поведения подразумевают следование принципам честности, профессионализма, справедливости и доброжелательности в общении с коллегами.

Все работники имеют право на честное и справедливое обращение, независимо от расы, цвета кожи, языка и культурной принадлежности. Дискриминация и притеснение любого рода, противоречат положениям настоящего Кодекса и являются неприемлемыми.

В случае нарушения любого из требований Кодекса к работнику будут применены меры ответственности, в соответствии с законодательством Республики Казахстан и действующими нормативными документами.

Все положения Кодекса являются обязательными для соблюдения всеми работниками, в том числе и работающими по договору оказания услуг.

При приеме на работу в Товарищество, а также при каждом подписании трудового договора и договора оказания услуг, работник должен ознакомиться и подписать Обязательство о соблюдении настоящего Кодекса, которое является неотъемлемым приложением к трудовому договору.

Правила Кодекса одинаковы для всех работников независимо от должности и стажа работы.

Кодекс представляет собой обобщение этических норм и правил поведения работников Товарищества.

Работникам Товарищества необходимо ознакомиться с положениями Кодекса и руководствоваться ими в процессе осуществления своей деятельности.

2. Основные принципы поведения работников Товарищества

Работники Товарищества в сфере своей деятельности должны следовать таким нравственным принципам как:

- честность, принципиальность, справедливость;
- доброжелательность, вежливость и тактичность во взаимоотношениях с коллегами по работе;
- требовательность и критичность по отношению к себе, своим действиям, словам и поступкам;

- добросовестность в выполнении служебных обязанностей на благо деловой репутации Товарищества;

2.1 Конфликт интересов: злоупотребление служебным положением

Работники Товарищества несут ответственность за возникновение ситуаций, повлекших за собой конфликт интересов.

Работники Товарищества не должны использовать свое служебное положение для получения личной выгоды, оказания помощи членам своих семей и близких знакомых. Такое поведение считается недопустимым, порочит честь и достоинство работника Товарищества.

Работник Товарищества не должен использовать служебное время, установленное Трудовым кодексом Республики Казахстан и правилами внутреннего распорядка, в личных интересах (осуществление предпринимательской деятельности). Служебное положение и рабочее время используется только для добросовестного и надлежащего выполнения своих должностных обязанностей.

2.2 Противодействие коррупции

«Товарищество придерживается принципов честности и прозрачности в своей деятельности и стремится исключить любые проявления коррупции. Работникам настоятельно рекомендуется избегать ситуаций, в которых использование служебного положения может привести к личной выгоде — как собственной, так и в интересах третьих лиц. Получение или запрос вознаграждения, как в прямой, так и в косвенной форме, не допускается.»

2.3 Подарки от внешних источников

Работники Товарищества не вправе принимать подарки, угощения, одолжения, услуги, развлечения или любые другие предложения, представляющие материальную ценность от лиц и организаций, которые ожидают от них принятия каких-либо решений.

Работникам запрещается прямым или косвенным способом требовать или принимать подарок, если он исходит из запрещенного источника или преподносится в связи с должностным положением работника.

К исключениям относятся:

- бизнес-ланчи в рамках деловой встречи;
- различные услуги/продукты, льготы, получаемые всеми работниками Товарищества, которые относятся к категориям общедоступных.

3. Профессионализм

3.1 Профессиональные качества

Каждый работник должен знать сферу своей профессиональной деятельности, оперативно и качественно выполнять задания вышестоящего руководства, в соответствии со своими должностными инструкциями.

3.2 Профессиональный имидж: деловое поведение

Профессиональный имидж работника Товарищества формируется на основе его делового поведения, внешнего вида, стиля общения и отношения к своим обязанностям. Каждый работник представляет не только себя, но и

Товарищество в целом, поэтому обязан поддерживать достойный уровень деловой культуры.

Основные элементы профессионального имиджа включают:

Соблюдение норм делового этикета при взаимодействии с коллегами и партнёрами;

Корректность, вежливость и уважение при общении в устной и письменной форме;

Ответственный подход к выполнению должностных обязанностей, инициативность и пунктуальность;

Поддержание делового внешнего вида, соответствующего рабочей среде и корпоративным стандартам: аккуратная одежда, ухоженность, соблюдение опрятности;

Грамотное поведение в служебной и публичной среде, исключая недопустимые высказывания, жесты или действия, которые могут нанести вред репутации Товарищества.

Работники Товарищества должны осознавать, что профессиональный имидж влияет на доверие со стороны коллег, деловых партнёров и общественности, а также способствует укреплению позитивного имиджа организации.

Руководители и директора Департаментов обязаны подавать пример соблюдения делового поведения и поддерживать высокие стандарты профессиональной культуры в своих коллективах.

4. Разделение ответственности за деятельность каждого

4.1 Ответственность – это отражение высокого уровня мастерства, профессионализма, справедливости, честности и доверия.

Работники Товарищества в равной степени совместно разделяют успехи организации, ее достижения и также вместе переживают неприятности, которые дают неоценимый опыт и это позволяет становиться ближе к совершенству.

4.2 Стандарты поведения:

- каждое решение принимается в результате взвешенного анализа и способствует достижению целей Товарищества;

- своевременное и точное выполнение поставленных задач;

- быстрое реагирование на изменяющиеся условия.

4.3 Создание благоприятной рабочей среды в коллективе

Благоприятная рабочая среда является необходимым условием для эффективной деятельности Товарищества и профессионального роста его работников. Каждый сотрудник должен способствовать формированию атмосферы взаимного уважения, доверия и конструктивного взаимодействия.

Руководители и работники обязаны:

- Строить отношения на принципах уважения, корректности и профессиональной этики;

- Исключать проявления дискриминации, предвзятости, грубости, давления, а также любые формы психологического или морального воздействия;

- Воздерживаться от распространения слухов, конфликтных высказываний и публичной критики личных или профессиональных качеств коллег;

- Поддерживать открытую и уважительную коммуникацию, способствующую командной работе;

- Своевременно и чётко формулировать цели, задачи и ожидания в рамках служебных полномочий;

- Принимать обоснованные управленческие решения, не нарушающие права и достоинство подчинённых;

- Не допускать злоупотреблений служебным положением, в том числе в вопросах распределения обязанностей и делегирования задач.

Работники Товарищества не должны использовать своё служебное положение в интересах религиозных, политических или иных организаций, а также не вправе навязывать коллегам свои взгляды.

Руководящий состав Товарищества должен показывать пример соблюдения норм корпоративной этики, быть доступным для диалога, признавать собственные ошибки и открыто реагировать на конструктивную критику.

Создание и поддержание благоприятного климата в коллективе — это зона общей ответственности всех работников Товарищества.

4.4 Служебная этика общения

Этические нормы служебных отношений базируются на общечеловеческих нормах и правилах поведения. Не допускается публичная критика профессиональных или личностных качеств работников и руководства Товарищества, равно как клевета и оскорбление. Личные интересы работников не должны влиять на взаимоотношения с работниками Товарищества.

При исполнении служебных обязанностей, а также при решении спорных ситуаций отношения необходимо строить исключительно на этической и профессиональной основе.

Потенциальный конфликт интересов должен быть рассмотрен открыто, в целях защиты как интересов Товарищества, так и работников.

4.5 Этика межличностных отношений

Все работники Товарищества несут ответственность в соответствии с законодательством Республики Казахстан, за то, чтобы в коллективе не было места для любых случаев дискриминации, которые:

- посягают на честь и достоинство личности;
- создают на рабочем месте обстановку запугивания и враждебности;
- отрицательно сказываются на перспективах карьерного роста работника;
- наносят вред репутации Товариществу.

4.6 Корпоративные праздники, конкурсы и дни рождения работников

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

Во всех корпоративных праздничных мероприятиях принимают участие все сотрудники, кроме тех, кто в данный момент находится в отпуске, командировке, на больничном или отсутствует по другим уважительным

причинам. Празднование дней рождения работников также является традиционным для членов коллектива Товарищества.

Во время празднования дней рождения работников приемлем легкий фуршет (безалкогольные напитки, фрукты, сладости) в нерабочее время (обеденный перерыв). Подарки работникам преподносятся в зависимости от личных пожеланий членов коллектива Товарищества.

4.7 Одной из обязанностей работников является обеспечение сохранности, а также бережное отношение к имуществу Товарищества.

Работникам запрещаются любые акты вандализма, порчи или иное нанесение ущерба имуществу Товарищества, оборудование, мебель, а также выносить имущества без специального разрешения.

К имуществу Товарищества относятся:

- Здания, сооружения, помещения и иные объекты недвижимости (как арендуемое, так и принадлежащее на правах собственности);
- Оборудование, техника, инвентарь и иные основные средства;
- Транспортные средства;
- ТМЦ;
- Документы, базы данных и иные информационные ресурсы;
- Иные виды имущества, не запрещённые законодательством Республики Казахстан.

4.8 Информационная безопасность и защита персональных данных:

Работники обязаны обеспечивать защиту информации, включая персональные данные, коммерческую тайну и иную конфиденциальную информацию, в соответствии с законодательством Республики Казахстан, внутренними нормативными документами компании и требованиями в области информационной безопасности.

Нарушение требований по защите информации и персональных данных влечёт дисциплинарную ответственность и, при наличии оснований, административную или уголовную ответственность в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

4.9 Порядок подачи жалоб и сообщений о нарушениях:

Работники имеют право сообщать о случаях нарушения настоящего Кодекса, внутренней политики компании, трудовой дисциплины, а также законодательства Республики Казахстан, в том числе в части антикоррупционного законодательства и охраны труда.

Работники могут направлять обращения и сообщения о нарушениях непосредственно уполномоченному сотруднику (например, HR менеджеру, службе комплаенс, своему непосредственному руководителю);

Товарищество гарантирует конфиденциальность поданных обращений и защиту добросовестных работников, сообщивших о нарушениях, от любых форм давления, преследования, дискриминации или увольнения по этой причине.

Недопустимы преднамеренно ложные сообщения, которые рассматриваются как нарушение норм корпоративной этики и могут повлечь дисциплинарную ответственность.

4.10 Ответственность сторон:

Стороны, на которых распространяется действие настоящего Кодекса корпоративной этики и поведения, несут ответственность за соблюдение его положений в соответствии с трудовым, гражданским, административным и иным применимым законодательством Республики Казахстан.

Работники несут персональную ответственность за:

- несоблюдение норм и требований, установленных настоящим Кодексом;
- совершение действий, противоречащих корпоративным ценностям, принципам этики, требованиям законодательства Республики Казахстан;
- бездействие в случаях, когда сотруднику стало известно о фактах нарушений, и он не сообщил о них в установленном порядке.

Ответственность работодателя Товарищества:

- обеспечивать соблюдение положений Кодекса всеми сторонами трудовых и корпоративных отношений;
- создавать условия, при которых нормы Кодекса могут быть соблюдены всеми работниками.

4.11. Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Товарищество строит взаимоотношения со всеми заинтересованными сторонами — включая работников, партнеров, поставщиков, государственных органов и общественность — на основе взаимного уважения, доверия, честности и соблюдения законодательства Республики Казахстан.

Взаимодействие с представителями государственных органов осуществляется строго в рамках действующего законодательства и без оказания неправомерного влияния;

Каждый работник представляет компанию во внешней среде и обязан соблюдать этические нормы в деловом общении и публичных высказываниях, включая в социальных сетях и при участии в профессиональных мероприятиях.

5. Корпоративная культура

5.1 Корпоративная культура Товарищества – спланированный и организованный процесс, который формируется и мотивируется.

Формирование корпоративной культуры и ее соблюдение работников Товарищества, строится на принципах:

- проведение исследований мнений работников;
- проведение организационных мероприятий, усиливающих командную работу, благоприятную и творческую атмосферу в коллективе Товарищества;

5.2 Ключевым показателем эффективности корпоративной культуры является удовлетворенность персонала морально-психологическим климатом в Товариществе.

5.3 Работники Товарищества во время исполнения своих служебных обязанностей должны придерживаться норм делового стиля в выборе одежды,

обуви и прически (макияж), поддерживающие respectable и профессиональный имидж.

5.4 Работникам необходимо придерживаться правил культуры поведения при переговорах, в том числе телефонных.

6. Публичные выступления

6.1 Работники Товарищества должны вести дискуссии в корректной форме, не подрывая его авторитет.

6.2. Публичные выступления работников Товарищества, включая комментарии в средствах массовой информации, в интернете, на конференциях, семинарах и иных площадках, должны соответствовать деловой репутации Товарищества.

Работникам Товарищества необходимо соблюдать следующие нормы:

- Воздерживаться от распространения недостоверной, непроверенной или конфиденциальной информации, связанной с деятельностью Товарищества;

- Не высказываться от имени Товарищества без соответствующих полномочий или официального согласования;

- Соблюдать корректный, деловой и уважительный тон в любых публичных коммуникациях, в том числе в социальных сетях;

- Исключать использование публичной площадки для выражения негативных или неэтичных высказываний в адрес коллег, руководства или партнёров;

- При необходимости публичного выступления по вопросам, связанным с деятельностью Товарищества, работник обязан предварительно согласовать содержание своего выступления с уполномоченным структурным подразделением.

В случае публичного распространения необоснованных обвинений в адрес Товарищества или его работников, лицо, пострадавшее от подобных заявлений, вправе защищать свою деловую репутацию, в том числе в судебном порядке.

7. Заключительные положения

Кодекс корпоративной этики является отражением норм и правил, которые ежедневно используют в своей жизни работники нашей организации.

Основными ценностями Товарищества являются Честность, Доверие, Справедливость и Разделение ответственности за деятельность каждого работника организации. Ценности Товарищества, разделяемые работниками, рождают доверие и соединяют организацию в единое целое.

Сотрудник обязуется соблюдать положения настоящего Кодекса, а также подтвердить это путем подписания Обязательства о принятии и соблюдении Кодекса корпоративной этики и поведения (Приложение № 1).

