

**Бекітілді**

Директорлар кеңесінің шешімімен  
акционерлік қоғам «Қазспортинвест»  
(сырттай отырыстың хаттамасы  
2026 жылғы 2 наурыздағы №01/26)

**Қолданысқа енгізілді**

2026 жылғы «2» наурызда

**«Қазспортинвест» акционерлік қоғамының  
іскерлік этика кодексі**

**Астана, 2026 жыл**

## 1-тарау. Жалпы ережелер

1. Осы «Қазспортинвест» акционерлік қоғамының іскерлік этика кодексі (бұдан әрі - Кодекс) Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасының, «Қазспортинвест» акционерлік қоғамы (бұдан әрі - Қоғам) жарғысының және өзге де ішкі нормативтік құжаттарының ережелеріне сәйкес іскерлік мінез-құлық пен басқарудың танылған стандарттарын ескере отырып әзірленді.

2. Кодекс атқаратын лауазымына қарамастан, Қоғамның барлық қызметкерлерінің орындауы үшін міндетті іскерлік этика қағидаттары мен нормаларының жиынтығын білдіреді.

3. Осы Кодекстің күші оның ережелері Қоғамның Жарғысына және Қазақстан Республикасының заңдарына қайшы келмеген жағдайда Қоғамның барлық қызметкерлері мен лауазымды адамдарына қолданылады. Кодекс қолданыстағы ішкі нормативтік құжаттармен қатар қолданылады және Қоғамда қабылданған оның миссиясы мен құндылықтарына негізделген мінез-құлық стандарттарын көрсетеді. Ол ұжым ішінде де, сыртқы мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл кезінде де адал, әділ және ашық қарым-қатынастарды қамтамасыз етуге бағытталған.

4. Қоғам қызметкерлерінің Кодекстің ережелерін білуі және сақтауы олардың кәсіби қызметінің сапасын және еңбек тәртібін бағалау критерийлерінің бірі болып табылады.

5. Кодекстегі этикалық нормалар мен талаптар Қоғамның барлық қызметкерлері мен лауазымды адамдарының сақтауы үшін міндетті.

6. Кодексте мынадай анықтамалар пайдаланылады:

1) іскерлік этика - Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері өз қызметінде басшылыққа алатын іскерлік қарым-қатынастың этикалық қағидаттары мен нормаларының жиынтығы;

2) Қоғамның лауазымды тұлғасы - Қоғамда басқару функцияларын тұрақты, уақытша немесе арнайы өкілеттігі бойынша жүзеге асыратын тұлға (Қоғамның Президенті, Вице-президенттері);

3) қызметкер - Қоғаммен еңбек қатынастарында тұратын және еңбек шарты бойынша міндеттерін тікелей орындайтын жеке тұлға;

4) мүдделі тұлғалар - мүдделері Қоғамның шешімдерімен қозғалуы мүмкін немесе шарттық, қаржылық не өзге де құқықтық қатынастар шеңберінде Қоғаммен өзара іс-қимыл жасайтын жеке және заңды тұлғалар;

5) комплаенс-офицер - негізгі міндеті Қоғамның және оның қызметкерлерінің Қазақстан Республикасының сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы заңнамасын сақтауын қамтамасыз ету болып табылатын Қоғам қызметкері. Комплаенс-офицер өз өкілеттігін Қоғамның атқарушы органына қарамастан жүзеге асырады және Қоғамның директорлар кеңесіне есеп береді. Комплаенс-офицер Қазақстан Республикасының сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы заңнамасы талаптарының сақталуын қамтамасыз ету жөніндегі жұмыс шеңберінде тәуелсіз тұлға болып табылады;

6) мүдделер қақтығысы - жауапты мемлекеттік лауазымды атқаратын адамдардың, мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілетті адамдардың, оларға теңестірілген адамдардың, лауазымды тұлғалардың жеке мүдделері мен олардың қызметтік өкілеттіктері арасындағы қайшылық, мұндай жағдайда аталған адамдардың жеке мүдделері өздерінің қызметтік міндеттерін орындамауына және (немесе) тиісінше орындамауына әкелуі, сондай-ақ Қоғамның мүдделеріне, мүлкіне немесе іскерлік беделіне зиян келтіруі мүмкін;

7) сыбайлас жемқорлық - жауапты мемлекеттік лауазымды атқаратын адамдардың, мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілетті адамдардың, мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілетті адамдарға теңестірілген адамдардың, өздерінің лауазымды адамдарының заңсыз пайдалануы (қызметтік) өкілеттіктерді және олармен байланысты мүмкіндіктерді жеке өзі немесе делдалдар арқылы (мүліктік емес) игіліктер мен артықшылықтарды өзі үшін не үшінші тұлғалар үшін, сол сияқты игіліктер мен артықшылықтар беру арқылы осы адамдарды сатып алу;

8) буллинг (қудалау) – басқа адамды қорлау, қорқыту, кемсіту, оқшаулау не оған психологиялық немесе физикалық зиян келтіруге бағытталған қасақана, жүйелі және/немесе қайталанатын мінез-құлық; буллинг ауызша да, ауызша емес түрде де көрініс табуы мүмкін, оның ішінде психологиялық қысым көрсету, қауесет тарату, көпшілік алдында қорлау, қорқыту, бойкот жариялау, келемеждеу;

9) пассивті агрессия – адамның жағымсыз эмоцияларын (тітіркену, қанағаттанбау, дұшпандық немесе ашу-ыза) тікелей емес, бүркемеленген пікірлер арқылы не конструктивті өзара іс-қимыл нормаларын және ұжымдағы салауатты моральдық ахуалды бұзатын жанама әрекеттер немесе әрекетсіздік арқылы білдіретін жанама (жасырын) агрессия нысаны (оның ішінде бүркемеленген кемсіту, сарказм, ирония, әдейі үнсіз қалу, кемсітуші астары бар салқын сыпайылық, елемеу, талқылаудан жалтару және бойкот); пассивті агрессия өзара құрмет, сенім және өнімді командалық жұмыс атмосферасын әлсірететін деструктивті мінез-құлық ретінде танылады;

10) дискриминация - адамдарға нәсіліне, жасына, жынысына, ұлтына, діни наным-сеніміне, отбасылық жағдайына, мүгедектігіне, денсаулық жағдайына, жыныстық бағдарлануына, азаматтығына, әлеуметтік шығу тегіне және т.б. байланысты әділетсіз немесе біржақты көзқараспен қарау, бұл Қоғамның қызметкерлері мен лауазымды тұлғаларының, контрагенттерінің және өзге де мүдделі тұлғалардың құқықтары мен бостандықтарының шектелуіне, тең мүмкіндіктерінің бұзылуына не әділетсіз қарым-қатынасқа әкеледі немесе әкелуі мүмкін;

11) фаворитизм - жекелеген адамдарға (мысалы, қызметкерлерге, контрагенттерге немесе өзге де мүдделі тұлғаларға) кәсібилік, құзыреттілік және тиімділік сияқты объективті өлшемдерге қатысы жоқ жеке ықылас, байланыстар немесе өзге факторлар негізінде негізсіз артықшылықтар, преференциялар немесе жеңілдіктер беру; фаворитизм тең және әділ қарым-қатынас қағидаттарын бұзады әрі сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне және корпоративтік этиканың әлсіреуіне әкелуі мүмкін;

12) сыйлық – бір тұлғаның екінші тұлғаға қандай да бір міндеттеме не қарсы талапсыз мүлікті, ақшалай қаражатты, тауарды ерікті түрде өтеусіз беруі, қызмет көрсетуі немесе өзге де игіліктер ұсынуы; бұл ретте сыйлық мүдделер қақтығысының және сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің ықтимал көзі ретінде қарастырылуы мүмкін, әсіресе оның құны немесе сипаты сыйлықты алған тұлғаның қабылдайтын шешімдерінің объективтілігі мен бейтараптығына ықпал етуі мүмкін болған жағдайда;

13) қысым көрсету (харассмент) – адамның ар-намысы мен қадір-қасиетін қорлайтын, қорқытуға бағытталған не оған қатысты жа hostile, қорлайтын немесе қадір-қасиетін төмендететін орта қалыптастыратын ауызша, ауызша емес немесе физикалық әрекеттер арқылы көрінетін қалаусыз мінез-құлық; мұндай мінез-құлық ұжымдағы құрмет пен теңдік қағидаттарын бұзады және жол берілмейді.;

14) сталкинг – адамның рұқсатына қарсы байланыс орнатуға және/немесе оны аңдуға бағытталған әрекеттер арқылы жүзеге асырылатын заңсыз қудалау, бұл әрекеттер зорлықпен байланысты емес, бірақ айтарлықтай зиян келтіруі мүмкін.

7. Кодексте қолданылатын өзге де терминдер мен түсініктер Қазақстан Республикасының заңнамасында және Қоғамның өзге ішкі нормативтік құжаттарында белгіленген мәндерге ие.

## **2-тарау. Қоғамның іскерлік этикасының құндылықтары мен қағидаттары**

8. Қоғамның лауазымды адамдары, қызметкерлер өздерінің лауазымдық міндеттерін орындау кезінде мынадай қағидаттарды сақтауы тиіс:

**1) адалдық және объективтілік:**

Қоғамның лауазымды тұлғасының, қызметкердің адалдығы мен объективтілігі олардың кәсіби және жеке мінез-құлқының мінсіз нормаларын қолдауын, өз жұмысын білікті, адал, өз тұжырымдары мен шешімдерінде бейтараптылықты сақтай отырып орындауын болжайды;

**2) әдептілік:**

Қоғамның лауазымды тұлғасы, қызметкер өзінің кәсіби қызметінде ізгі ниетті, сыпайы және адал болуға және Қоғамның беделін нығайтуға тиіс;

**3) кәсіби құзыреттілік:**

Қоғамның лауазымды тұлғасы, қызметкер үнемі біліктілігі мен жұмыс сапасын, Қазақстан Республикасының заңнамасын, әдістемелер мен әдістемелік ұсынымдарды, құралдарды білуін арттыруы, сондай-ақ практикалық дағдыларын жетілдіруі тиіс;

**4) мінсіз мінез-құлық:**

Қоғамның лауазымды адамы, қызметкер Қоғамның беделін нығайтуға барынша жәрдемдеседі, құқық бұзушылық жасамайды және оның беделі мен Қоғамның беделіне нұқсан келтіруі мүмкін мінез-құлықтан тартынады. Қоғамның лауазымды тұлғасы, қызметкер өзінің кәсіби қызметінде Қазақстан Республикасы заңнамасының нормаларын, Қоғамның ішкі нормативтік құжаттарын, өзінің

лауазымдық міндеттерін және жалпы қабылданған этикалық нормаларды бұлжытпай басшылыққа алады;

**5) адалдық:**

Қоғамның лауазымды адамы, қызметкер Қоғамның мүдделеріне, Жарғының және Қоғамның ішкі нормативтік құжаттарының ережелеріне адал, бейім болуға тиіс. Адал қызметкер Қоғам мүддесі үшін әрекет етеді, оның құндылықтарын құрметтейді, Қоғамның беделін нығайтуға ықпал етеді;

**6) сыбайлас жемқорлық көріністеріне төзбеушілік:**

Қоғамның лауазымды адамы, қызметкер Қазақстан Республикасының сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы заңнамасын сақтауға, сондай-ақ сыбайлас жемқорлық мінез-құлқының кез келген нысандарына белсенді қарсы іс-қимыл жасауға тиіс. Қоғамның лауазымды адамы, қызметкер сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасаудан тартынуға, сыбайлас жемқорлық схемаларына тартуға жол бермеуге және Қазақстан Республикасының заңдары мен Қоғамның ішкі рәсімдері шеңберінде әрекет ете отырып, өзіне белгілі болған сыбайлас жемқорлық фактілері туралы дереу хабарлауға міндетті.

### **3-тарау. Іскерлік этика нормалары**

9. Қоғамның лауазымды адамдары мен қызметкерлері өз қызметінде Қазақстан Республикасының Конституциясын, өзге де нормативтік құқықтық актілерді, сондай-ақ Қоғамның ішкі құжаттарын және осы Кодекстің ережелерін мүлтіксіз сақтауға міндетті.

10. Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері өзара құрметтеу, кемсітушілікке, қысымға, бұзақылыққа, бәсең агрессияға және кез келген дұшпандық мінез-құлық нысандарына жол бермеу қағидаттарына негізделген кәсіби және этикалық мінез-құлық нормаларын ұстанады. Ұжымда жынысына, жасына, ұлтына және басқа да белгілеріне қарамастан барлық адамдар үшін сенім, әділдік және тең мүмкіндіктер атмосферасы сақталуы тиіс.

11. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер міндетті:

1) адал, әділ, кішіпейіл болу, жалпы қабылданған моральдық-этикалық нормаларды сақтау, азаматтар мен әріптестермен қарым-қатынаста сыпайылық көрсету;

2) қабылданатын шешімдердің заңдылығы мен әділдігін қамтамасыз ету;

3) жеке және заңды тұлғалардың құқықтары мен заңды мүдделерін қозғайтын шешімдер қабылдаудың ашықтығын қамтамасыз етуге;

4) мемлекеттің мүдделеріне зиян келтіретін, Қоғамның жұмыс істеу тиімділігіне кедергі келтіретін немесе оны төмендететін іс-әрекеттерге қарсы тұру;

5) қызметтік міндеттерін тиімді орындау үшін өзінің кәсіби деңгейі мен біліктілігін арттыруға, Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген шектеулер мен тыйым салуларды сақтауға;

6) өзінің іс-әрекеттерімен және мінез-құлқымен қоғам тарапынан сынға себеп бермеу, сынға қудалауға жол бермеу, кемшіліктерді жою және өз қызметін жақсарту үшін сындарлы сынды пайдалану;

7) жеке сипаттағы мәселелерді шешу кезінде ықпал ету үшін қызметтік жағдайын пайдаланбау;

8) шындыққа сәйкес келмейтін мәліметтерді таратпау;

9) қызметтік тәртіпті мүлтіксіз сақтауға, өзінің қызметтік міндеттерін адал, бейтарап және сапалы орындауға, жұмыс уақытын ұтымды және тиімді пайдалануға;

10) Қазақстан Республикасының заңдарында тәртіптік, әкімшілік не қылмыстық жауаптылық көзделген теріс қылықтар мен құқық бұзушылықтар жасауға жол бермеуге.

#### **4-тарау. Қызметтік қатынастардағы мінез-құлық стандарттары**

12. Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері әріптестерімен қызметтік қатынастар шеңберінде міндетті:

1) ұжымда іскерлік, ізгі ниетті өзара қарым-қатынастар мен сындарлы ынтымақтастық орнатуға және нығайтуға ықпал ету;

2) басқа қызметкерлер тарапынан қызметтік әдеп нормаларын бұзудың жолын кесуге не оған жол бермеуге бағытталған өзге де шаралар қолдануға;

3) әріптестердің ар-намысы мен қадір-қасиетіне нұқсан келтіретін жеке және кәсіби қасиеттерін талқылаудан бас тарту;

4) Қоғамның корпоративтік ресурстарының сақталуына қамқорлық жасауға (мүлікті, ақша қаражатын, зияткерлік меншікті, іскерлік беделді, құқықтарды, ақпаратты, құжаттаманы, бағдарламалық қамтамасыз етуді, байланыс құралдары мен арналарын және т.б. қоса алғанда), жеке пайдасын қоспағанда, оларды Қоғам мүддесіне ғана ұтымды пайдалануға;

5) әріптестерінің лауазымдық міндеттерін атқаруына кедергі келтіретін іс-әрекеттерге (немесе әрекетсіздікке) жол бермеуге.

13. Қоғамның лауазымды тұлғалары мен басшылық лауазымдарды атқаратын қызметкерлері өз бағыныштыларымен қатынастарында міндетті:

1) өзінің мінез-құлқымен бейтараптылықтың, әділеттіліктің, мүддесіздіктің және жеке адамның ар-намысы мен қадір-қасиетіне құрметпен қараудың үлгісі болуға;

2) бағыныштылардың жұмыс нәтижелерін бағалау кезінде, сондай-ақ көтермелеу және тәртіптік жазалау шараларын қолдану кезінде объективтілік пен әділеттілік көрсету;

3) кадрлық саясат саласында шешімдер қабылдау кезінде меритократия қағидаттарының сақталуын қамтамасыз ету;

4) еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз ету, қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау, сондай-ақ қызметкерлерді кемсітудің және олардың ар-намысы мен қадір-қасиетіне қол сұғудың кез келген нысандарын болдырмайтын қолайлы моральдық-психологиялық ахуалды қолдау жөнінде шаралар қабылдауға;

5) өздерінің кәсіби қызметіне қатысы жоқ мәселелерді шешу кезінде бағыныштыларға ықпал ету мақсатында қызметтік жағдайын пайдалануға жол бермеуге;

б) қызметкерлерді құқыққа қарсы іс-әрекеттер, сондай-ақ жалпы қабылданған мораль мен іскерлік этика нормаларымен сыйыспайтын іс-әрекеттер жасауға мәжбүрлемеу;

7) бағыныстыларға негізсіз айып тағуға, өрескел, ар-намысты қорлауға, әдепсіздікке немесе дөрекі мінез-құлыққа жол бермеу.

14. Төменгі лауазымдарды атқаратын қызметкерлер міндетті:

1) басшылардың тапсырмаларын орындау кезінде тек объективті және дұрыс мәліметтер беруге;

2) Қазақстан Республикасының сыбайлас жемқорлыққа, қызметтік этикаға қарсы іс-қимыл туралы заңнамасының өздеріне белгілі болған нормаларын бұзу жағдайлары, сондай-ақ Қоғамға кір келтіретін тәртіптік теріс қылықтар туралы Қоғамның тікелей басшысына, құжаттамалық қамтамасыз ету басшысына, HR бөліміне немесе комплаенс-офицеріне дереу хабарлауға;

3) басшының заңды тапсырмаларын орындауға кедергі келтіретін іс-әрекеттерге (әрекетсіздікке) жол бермеуге.

15. Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері, олардың мәртебесі мен лауазымына қарамастан, өз қызметтік міндеттерін орындау үшін ешқандай сыйақы қабылдауға құқылы емес:

1) заңды және жеке тұлғалардан ақша, қызметтер түріндегі және кез келген өзге де нысандардағы сыйлықтар мен сыйақылар;

2) қызметтік бағыныстағы адамдардан ақша, қызметтер түріндегі және кез келген өзге де нысандардағы сыйлықтар мен сыйақылар.

16. Қоғамның лауазымды адамдары мен қызметкерлері Қоғамның қызметтік, коммерциялық және заңмен қорғалатын өзге де құпиясын құрайтын мәліметтерді жария етпеуді қамтамасыз етуге бағытталған Қоғамның ішкі нормативтік құжаттарында көзделген ережелерді, тәртіптер мен рәсімдерді сақтауға тиіс.

17. Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері басшылықтың тікелей тапсырмасынсыз немесе тікелей берілген өкілеттіктерсіз Қоғамның атынан кез келген тақырыпта көпшілік алдында сөз сөйлеуге, сөз сөйлеуге немесе сұхбат беруге жол бермеуге тиіс.

## **5-тарау. Жалғыз акционер**

18. Жалғыз акционердің мүдделерін сақтау Қоғам үшін басым міндет болып табылады. Жалғыз акционердің Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес Қоғамның қызметі туралы ақпаратты тұрақты және уақтылы алуға құқығы бар. Жалғыз акционермен қарым-қатынаста Қоғам ашықтық және ақпараттық ашықтық қағидаттарын басшылыққа алады.

## **6-тарау. Мүдделі тұлғалармен өзара қарым-қатынас этикасы**

19. Қоғам мүдделі тұлғалармен, оның ішінде әріптестермен, контрагенттермен, инвесторлармен, мемлекеттік органдар мен қоғамдық құрылымдар, БАҚ және өзге де сыртқы ұйымдар өкілдерімен өзара тиімділік,

ашықтық, сенім және алған міндеттемелері үшін толық жауапкершілік қағидаттарында өзара қарым-қатынас жасайды. Қоғам жасалған келісімшарттардың/шарттардың талаптарын қатаң сақтайды және іскерлік өзара іс-қимылдың адалдығы мен орнықтылығын қамтамасыз ете отырып, өз міндеттемелерін толық көлемде орындайды.

20. Қоғам адал және еркін бәсекелестік қағидаттарын ұстанады. Жосықсыз бәсекелестіктің кез келген нысандары, оның ішінде жала жабу, дезинформация, сөз байласу, жағдайды теріс пайдалану немесе іскерлік беделге, әріптестікке немесе нарықтық ортаға зиян келтіруі мүмкін өзге де әрекеттер жарамсыз деп танылады.

21. Қоғам мүдделі тараптарға негізсіз жеңілдіктер, артықшылықтар немесе өзге де артықшылықтар беру мүмкіндігін жоққа шығарады. Барлық шешімдер заңдылық, объективтілік, кәсіби өлшемдер негізінде және Қоғам мүддесі үшін қабылданады.

22. Қоғам басқарудың барлық деңгейлерінде мүдделер қақтығысының алдын алу, анықтау және реттеу жөніндегі шараларды қолданады. Қоғамның қызметкерлері мен лауазымды адамдары мүдделердің әлеуетті қақтығыстарын декларациялауға және жеке мүдделі болған жағдайда шешім қабылдаудан қалыс қалуға міндетті.

23. Қоғам сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатты қатаң ұстанады және парақорлыққа, қорқытып алушылыққа, алғыс білдірудің жасырын нысандарына, өз қызметкерлері тарапынан да, әріптестер немесе контрагенттер тарапынан да қызмет бабын жеке мақсаттарда пайдалануға жол бермейді. Сыртқы тараптармен барлық өзара іс-қимыл ашық рәсімдер негізінде және Қазақстан Республикасының заңнамасы шеңберінде жүзеге асырылады.

24. Бұқаралық ақпарат құралдарымен, мемлекеттік органдармен, қоғамдық бірлестіктермен және өзге де сыртқы құрылымдармен өзара іс-қимыл қатаң белгіленген ішкі саясат шеңберінде, тек қана Қоғамның уәкілетті өкілдері арқылы және мемлекеттік және қоғамдық институттарға сенімділік, ашықтық және құрмет принциптерін сақтай отырып жүзеге асырылады.

25. Қоғам этикалық нормаларды сақтауға, барлық мүдделі тараптардың құқықтарын құрметтеуге және серіктестікке ұзақ мерзімді көзқарасқа негізделген тұрақты іскерлік беделді қалыптастыруға және қолдауға ұмтылады.

## **7-тарау. Қызметкерлердің сыртқы түрі**

26. Қоғам қызметкерлерінің сыртқы келбеті корпоративтік мәдениет пен іскерлік беделінің ажырамас бөлігі болып табылады. Сыртқы көріністің белгіленген стандарттарын сақтау Қоғамның оң имиджін қалыптастыруға және жұмыс ортасында құрмет, кәсібилік және сенім атмосферасын құруға ықпал етеді.

27. Барлық Қызметкерлер атқаратын жұмысының сипатына және Кодекске сәйкес киімінде және сыртқы келбетінде іскерлік стилді ұстануға міндетті. Кодекспен мынадай талаптар көзделеді:

- киім үлгісі іскерлік, ұқыпты және ұқыпты болуы тиіс;

- медициналық айғақтарда немесе діни нанымдарда көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыс орнында сыртқы киімде, сондай-ақ бас киімде болуға жол берілмейді;

- сыртқы келбеті кәсіби міндеттерін орындаудан алшақтамауы, әріптестерінде немесе келушілерде қолайсыздық сезімін тудырмауы немесе іскерлік өзара іс-қимыл ахуалын бұзбауы тиіс;

- шамадан тыс жарқын, бейресми, ашық немесе шақырушы киімдерді, сондай-ақ стилдің агрессивті элементтерін (мысалы, әдепсіз лексика және/немесе бейнелері, макияж, өткір парфюм және т.б. тудыратын саяси ұрандары бар баспаларды) пайдалануға жол берілмейді;

- клиенттермен, іскерлік әріптестермен, контрагенттермен немесе мемлекеттік билік органдарының өкілдерімен өзара іс-қимылды жүзеге асыратын қызметкерлер корпоративтік дресс-кодқа қатаң сәйкес келетін мінсіз сыртқы түріне ерекше назар аударуға міндетті.

28. Қоғам атынан ресми іс-шаралар өткізу, іскерлік серіктестермен кездесулер жүргізу, презентацияларға, форумдарға, баспасөз конференцияларына немесе өзге де сыртқы іс-шараларға қатысу кезінде қызметкерлер міндетті:

- іс-шара форматына сәйкес қатаң іскерлік немесе өкілдік киім стилін сақтау;

- өзінің сыртқы түрімен Қоғамның іскерлік әріптес және жария коммуникация субъектісі ретіндегі мәртебесіне сәйкес келуі;

- жеке саяси көзқарастардың, әлеуметтік қатыстылықтың немесе кемсітушілік сипаттағы көрініс ретінде түсіндірілуі мүмкін жеке элементтерге жол бермеу;

- іс-шараларда сыртқы түрі бойынша корпоративтік регламенттер болған кезде орындауға міндетті дресс-кодты, түс гаммасы, айырым белгілері бойынша ұсынымдарды сақтау.

29. Құрылымдық бөлімшелердің басшылары өздерінің бағыныштыларының сыртқы көрініс стандарттарын сақтауын бақылауға, Кодекстің осы тарауының ережелерін түсіндіруге, ал қажет болған жағдайда - бұзушылықтар болған жағдайда түзету әнгімелесулері мен алдын алу шараларын жүргізуге міндетті.

## **8-тарау. Жауапкершілік**

30. Қоғамның әрбір қызметкері, лауазымды адамы осы Кодекстің ережелерін сақтауға, сондай-ақ өзінің кәсіби қызметіндегі әдепті мінез-құлқы үшін жеке жауап береді. Кодекстің ережелерін білмеу оны бұзғаны үшін жауаптылықтан босатпайды.

31. Қоғамның лауазымды адамдары мен қызметкерлері әдепсіз мінез-құлққа төзбеушілік танытуға және Кодекстің, Қазақстан Республикасы заңнамасының, ішкі іскерлік этика нормаларының және еңбек тәртібінің кез келген бұзылуы туралы уақтылы хабарлауға міндетті. Анықталған бұзушылықтардың сипатына байланысты бұзушылықтар туралы ақпарат келесі мекенжайларға (адресаттарға) жолдануға тиіс:

- этика нормалары мен еңбек тәртібінің бұзылуы туралы тікелей басшысына;

- этика нормаларының, еңбек тәртібінің жүйелі түрде бұзылуы немесе мүдделер қақтығысы туралы құжаттамалық қамтамасыз ету, HR бөлімі басшысына;

- сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтың дайындалып жатқаны, жасалып жатқаны немесе жасалғаны туралы, Қазақстан Республикасының сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы заңнамасының бұзылуы, этика нормалары мен еңбек тәртібінің жүйелі түрде бұзылуы немесе мүдделер қақтығысы туралы комплаенс-офицерге;

- қауіпсіздікке төнген қатер туралы, қылмыстық немесе әкімшілік құқық бұзушылықтың жасалуы туралы қауіпсіздікті қамтамасыз ету бөлімі басшысына.

32. Тиісті хабарламаны алған лауазымды тұлғалар оның объективті және уақтылы қаралуын қамтамасыз етуге міндетті. Бұзушылық белгілері болған жағдайда негізделген қорытындылар мен ұсыныстарды қамтитын қызметтік жазба Қоғам Президентінің атына ресімделеді:

- қылмыстық немесе әкімшілік құқық бұзушылық белгілері анықталған жағдайда - Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен материалдарды уәкілетті мемлекеттік органдарға жолдау туралы;

- тәртіптік теріс қылық фактісі анықталған жағдайда — Қоғам Президентінің бұйрығымен инцидентті қарау және еңбек заңнамасына сәйкес тәртіптік ықпал ету шараларын қолдану жөнінде ұсынымдар әзірлеу үшін тәртіптік комиссия құру туралы;

- Қылмыстық сыбайлас жемқорлық қылмысының немесе әкімшілік сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылығының, сондай-ақ Қазақстан Республикасының сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнамасының бұзылу белгілері анықталған жағдайда — Қоғам Президентінің бұйрығымен қызметтік тексеру жүргізу және ұсынымдар әзірлеу, соның ішінде Қоғамның тиісті материалдарды Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен уәкілетті мемлекеттік органдарға жолдау жөніндегі ұсынымдар әзірлеу үшін комиссия құру туралы.

33. Тәртіптік бұзушылықтар туралы хабарламаларды қарау ішкі еңбек тәртібін реттейтін және тәртіптік тергеу рәсімін белгіленген ішкі нормативтік құжаттардың талаптарына сәйкес жүзеге асырылады. Жүгінушінің анонимділігі тиісті өтініш болған жағдайда сақталуы мүмкін.

34. Дайындалып жатқан, жасалып жатқан немесе жасалған сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық туралы хабарлама дереу комплаенс-офицерге берілуге тиіс. Комплаенс-офицер Қазақстан Республикасының сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнамасының бұзылу фактілері мен сыбайлас жемқорлыққа қатысты шағымдар (өтініштер) бойынша қызметтік тексеру жүргізу рәсіміне сәйкес қызметтік тексеруді бастайды және жүргізеді.

35. Дайындалып жатқан, жасалып жатқан немесе жасалған қылмыстық немесе әкімшілік құқық бұзушылықтар туралы ақпарат түскен жағдайда тексеруді жүргізу және тиісті шаралар қабылдау жауапкершілігі қауіпсіздікті қамтамасыз ету бөлімі басшысына жүктеледі. Келесі әрекеттер Қоғамның ішкі нормативтік құжаттарына және Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына толық сәйкес жүзеге асырылады.

36. Кодекстің бұзушылықтарын жасыру, әрекетсіздік көрсету, жүгінушіге қысым жасау әрекеттері немесе қызметтік тексеруге, ішкі тергеуге

кедергі жасау фактілері үшін жауапты тұлғалар Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен тәртіптік, әкімшілік немесе қылмыстық жауапкершілікке тартылады.

---