



Орымбаева А.І.

"04" 08

2023 жыл

ЭТИКА ЖӘНЕ ҚЫЗМЕТТІК МІНЕЗ-ҚҰЛЫҚ КОДЕКСІ

«Қостанай облысы әкімдігі білім басқармасының «Амангелді ауданы білім бөлімінің «Жұпар» бөбекжайы» КМҚК қызметкерлері (бұдан әрі – кәсіпорын) қызметкерлерінің әдеп және қызметтік мінез-құлық кодексі Қазақстан Республикасы Конституциясының, Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің, "Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы" Заңның және өзге де нормативтік құқықтық актілердің ережелеріне сәйкес әзірленді. Сондай-ақ қазақстандық қоғам мен мемлекеттің жалпыға бірдей танылған адамгершілік қағидаттары мен нормаларына негізделген.

I. Жалпы ережелер

1. Кодекс – бұл қызметтік мінез-құлықтың жалпы принциптері мен ережелерінің жиынтығы, оларды кәсіпорынның барлық қызметкерлері (бұдан әрі – қызметкерлер) өздері алмастыратын лауазымдарға қарамастан басшылыққа алуы керек.
2. Кодекстің мақсаты қызметкерлердің кәсіби қызметтік қызметін лайықты орындау үшін олардың қызметтік мінез-құлқының этикалық нормалары мен ережелерін белгілеу, сондай-ақ қызметкерлердің беделін нығайтуға жәрдемдесу және қызметкерлердің мінез-құлқының бірыңғай нормаларын қамтамасыз ету болып табылады.
3. Кодекс қызметкерлердің өз лауазымдық міндеттерін орындау тиімділігін арттыруға арналған.
4. Кәсіпорындарға жұмысқа кіретін азамат Кодекстің ережелерімен танысуға және оларды кәсіби қызмет барысында сақтауға міндетті.
5. Қызметкерлердің Кодекс ережелерін білуі және сақтауы олардың кәсіби қызметі мен қызметтік мінез-құлқын бағалау критерийлерінің бірі болып табылады.

II. Қызметтік мінез-құлықтың жалпы принциптері мен ережелері

6. Кәсіпорынның, сондай-ақ оның қызметкерлерінің қызметі келесі принциптерге негізделген:
 - 1) заңдылық;
 - 2) кәсібилік;
 - 3) тәуелсіздік;
 - 4) адалдық;
 - 5) құпиялылық;
 - 6) әділеттілік;
 - 7) ақпараттық ашықтық.
7. Кәсіпорын қызметкерлері қызметтік мінез-құлықтың келесі жалпы ережелерін сақтауы керек:
 - 1) адам мен азаматтың құқықтары мен бостандықтарын тану, сақтау және қорғау. Кәсіпорын қызметінің негізгі мәні мен мазмұнын айқындайды;
 - 2) қызметкерлердің лауазымдық міндеттері кәсіпорынның тиімді жұмысын қамтамасыз ету мақсатында Адал және кәсіби түрде орындалады;
 - 3) қызметкердің қызметі Кәсіпорын қызметінің мәні мен мақсаттары, сондай-ақ лауазымдық нұсқаулықта бекітілген өкілеттіктер шегінде жүзеге асырылады;
 - 4) өзінің лауазымдық міндеттерін орындау кезінде қызметкер:

- жеке азаматтардың, кәсіптік немесе әлеуметтік топтар мен ұйымдардың ықпалынан тәуелсіз болу;
 - өзінің лауазымдық міндеттерін адал атқаруына күмән тудыруы мүмкін; оның ішінде қандай да бір жеке, мүліктік (қаржылық) және өзге де мүдделердің ықпалына байланысты мінез-құлықтан аулақ болуға, сондай-ақ оның беделіне немесе кәсіпорынның беделіне нұқсан келтіруі мүмкін жағдайлардан аулақ болуға;
 - Саяси партиялар мен қоғамдық бірлестіктер шешімдерінің оның қызметіне ықпал ету мүмкіндігін болдырмайтын бейтараптықты сақтау;
 - кәсіби этика нормаларын және іскерлік мінез-құлық ережелерін сақтау;
 - азаматтармен және лауазымды адамдармен қарым-қатынаста әдептілік пен ұқыптылық таныту;
 - Қазақстан халықтарының және басқа мемлекеттердің салт-дәстүрлеріне төзімділік пен құрмет көрсету, әртүрлі этникалық, әлеуметтік топтар мен конфессиялардың мәдени және өзге де ерекшеліктерін ескеру, ұлтаралық және конфессияаралық келісімге ықпал ету;
 - қоғамды кәсіпорынның жұмысы туралы ақпараттандыру бойынша бұқаралық ақпарат құралдары өкілдерінің қызметіне құрметпен қарау, сондай-ақ белгіленген тәртіппен дұрыс ақпарат алуға жәрдемдесу;
 - өзінің жауапкершілік саласындағы ресурстарға барынша тиімді билік етуді қамтамасыз етуге үнемі ұмтылу;
 - сыбайлас жемқорлық көріністеріне қарсы іс-қимыл жасау және қолданыстағы заңнамада белгіленген тәртіппен оның алдын алу бойынша шаралар қабылдау;
 - лауазымдық міндеттерін атқару кезінде адалдық, бейтараптық және әділдік танытуға, сыбайлас жемқорлыққа қауіпті мінез-құлыққа жол бермеуге (айналасындағылар пара берудің уәдесі немесе ұсынысы ретінде, пара алуға келісім ретінде немесе пара беру туралы өтініш ретінде не өзге де сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасау мүмкіндігі ретінде қабылдауы мүмкін мінез-құлық).
- 5) өзінің лауазымдық міндеттерін атқару кезінде қызметкер:
- кез-келген кәсіби немесе әлеуметтік топтар мен ұйымдарға артықшылық беру;
 - жеке сипаттағы мәселелерді шешу кезінде ұйымдардың, лауазымды адамдар мен азаматтардың қызметіне ықпал ету үшін лауазымдық жағдайды пайдалану.
8. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл мақсатында қызметкерге:
- сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасауға итермелеу мақсатында оған қандай да бір адамдар жүгінген барлық жағдайлар туралы жұмыс берушіні, прокуратура органдарын, құқық қорғау органдарын хабардар етуге;
 - лауазымдық міндеттерін орындауға байланысты жеке және заңды тұлғалардан сыйақы (сыйлықтар, ақшалай сыйақы, несиелер, материалдық сипаттағы қызметтер, ойын-сауық, демалыс, көлікті пайдаланғаны үшін ақы және өзге де сыйақылар) алмау;
 - мүдделер қақтығысының туындауына жол бермеу және туындаған мүдделер қақтығысы жағдайларын реттеу жөнінде шаралар қабылдау, лауазымдық міндеттерді атқару кезінде мүдделер қақтығысына әкеп соғатын немесе әкеп соғуы мүмкін жеке мүдделілік жағдайларының туындауына жол бермеу, туындаған мүдделер қақтығысы туралы немесе ол туралы ол белгілі болған бойда оның туындау мүмкіндігі туралы өзінің тікелей басшысына хабарлау.
9. Қызметкер кәсіпорында қолданыстағы Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес қабылданған нормалар мен талаптарды сақтай отырып, қызметтік ақпаратты өңдей және бере алады.
- Қызметкер лауазымдық міндеттерін атқаруына байланысты өзіне белгілі болған ақпараттың қауіпсіздігі мен құпиялылығын қамтамасыз ету жөнінде тиісті шаралар қабылдауға міндетті, оны рұқсатсыз жария еткені үшін ол жауапты болады.
10. Басқа қызметкерлерге қатысты ұйымдастырушылық-өкімдік өкілеттіктер берілген қызметкер:
- олар үшін кәсіпқойлықтың, мінсіз беделдің үлгісі болуға ұмтылу, ұйымда немесе оның бөлімшесінде тиімді жұмыс істеу үшін қолайлы моральдық-психологиялық ахуалды

калыптастыруға ықпал ету;

- сыбайлас жемқорлықтың алдын алу шараларын, сондай-ақ өзіне бағынысты қызметкерлердің сыбайлас жемқорлық қауіпті мінез-құлыққа жол бермеуін қамтамасыз ету шараларын қабылдау, өзінің жеке мінез-құлқымен адалдық, бейтараптық және әділдік үлгісін көрсету;

- қызметкерлерді саяси партиялардың, қоғамдық бірлестіктер мен діни ұйымдардың қызметіне қатысуға мәжбүрлеу жағдайларына жол бермеу;

- егер оған бағынышты қызметкердің мүдделер қактығысына әкеп соқтыратын немесе әкеп соғуы мүмкін жеке мүдделерінің туындағаны туралы белгілі болса, мүдделер қактығысының алдын алу немесе реттеу жөнінде шаралар қабылдау.

III. Қызметкерлердің қызметтік мінез-құлқының этикалық ережелері

11. Қызметтік мінез-құлықта қызметкер адам, оның құқықтары мен бостандықтары ең жоғары құндылық болып табылатындығы және әрбір азаматтың жеке өмірге, жеке және отбасылық құпияға, ар-намысты, қадір-қасиетті, өзінің жақсы есімін қорғауға құқығы бар екендігі туралы конституциялық ережелерге сүйенуі керек.

12. Қызметтік мінез-құлықта қызметкер одан бас тартады:

- жынысына, жасына, нәсіліне, ұлтына, тіліне, азаматтығына, әлеуметтік, мүлдітік немесе отбасылық жағдайына, саяси немесе діни қалауына байланысты кемсітушілік сипаттағы кез келген мәлімдемелер мен іс-әрекеттер;

- дөрекілік, немқұрайлылық, тәкаппарлық, біржақты ескертулер, заңсыз, лайықсыз айыптау;

- қокан - доққылар, қорлайтын сөздер немесе белгілер, қалыпты қарым-қатынасқа кедергі келтіретін немесе заңсыз мінез-құлықты тудыратын әрекеттер.

13. Қызметкерлер өздерінің қызметтік мінез-құлқына ұжымда іскерлік қарым-қатынас орнатуға және бір-бірімен сындарлы ынтымақтастыққа ықпал етуге шақырылады.

Қызметкерлер сыпайы, мейірімді, дұрыс, мұқият болуы керек және азаматтармен және әріптестерімен қарым-қатынаста төзімділік танытуы керек.

14. Қызметкердің лауазымдық міндеттерін атқару кезінде оның сыртқы келбеті еңбек қызметінің жағдайларына байланысты азаматтардың кәсіпорынға құрметпен қарауына ықпал етуі керек, сондай-ақ қажет болған жағдайда ұстамдылықпен, дәстүрлілікпен, дәлдікпен ерекшеленетін жалпы қабылданған іскерлік стильге сәйкес келуі керек.

IV. Кодексе ережелерін бұзғаны үшін жауапкершілік

15. Қызметкердің Кодексе ережелерін бұзуы талдауға және бұзушылық фактісі расталған кезде – моральдық айыптауға жатады.

16. Кодексе ережелерінің сақталуы аттестаттауды өткізу, кәсіпорында жоғары тұрған лауазымдарға ұсыну үшін кадр резервін қалыптастыру кезінде, сондай-ақ тәртіптік жаза қолдану кезінде ескеріледі.