Инструкция
по организации обучения работников
АО “Алмалыкский ГМК”
правилам корпоративной этики и
поведения, также в сфере
противодействия коррупции

I. Общие положения

1. Настоящая инструкция является основным руководством по организации обучения сотрудников Акционерного общества "Алмалыкский горно-металлургический комбинат" правилам корпоративной этики и поведения, также противодействия коррупции.

2. Настоящая инструкция направлена на внедрение и совершенствование комплексной системы, отвечающей требованиям международных стандартов, в исполнительном аппарате и структурных подразделениях Комбината, в частности, эффективной системы противодействия коррупции, с целью своевременного выявления случаев коррупции и устранения их причин и условий, предотвращения совершения коррупционных деяний, повышение их правового сознания и правовой культуры, организацию профилактических мероприятий противодействию коррупции, воспитание сотрудников в духе строгого соблюдения законодательных актов Республики Узбекистан в области противодействия коррупции и внутренних нормативных документов комбината.

3. Программы и учебные материалы по обучению работников исполнительного аппарата комбината и сотрудников структурных подразделений правилам корпоративного этического поведения, противодействия коррупции (далее по тексту – Обучение) разработаны в соответствии с законодательными актами Республики Узбекистан в области противодействия коррупции, также внутренними нормативными документами в сфере внедрения системы комплаенс-службы по противодействию коррупции Комбината, также настоящей Инструкцией.

II. Основные принципы подготовки персонала

4. Обучение сотрудников исполнительного аппарата и структурных подразделений Комбината организовано в соответствии со следующими основными принципами:

объективность и научность - лица, ответственные за подготовку учебных материалов в области противодействия коррупции, обеспечивают соответствие учебных материалов требованиям законодательства Республики Узбекистан, передовым международным стандартам и результатам научных исследований по правилам этического поведения, также теория и практика противодействия коррупции;

практическое удобство – учебные материалы, формы, методы обучения сотрудников исполнительного аппарата и структурных подразделений должны иметь практическую значимость, основаны на реальные жизненные примеры, также должны воплощать в себе уровень понимания полученных сотрудниками знаний, возможность применения приобретенных знаний и навыков при решении конкретные практические задачи и поручения

непрерывность, последовательность и систематичность – учебные материалы в области правил корпоративного этического поведения и противодействия коррупции представляют собой последовательную и структурно-логическую систему порядка обучения сотрудников исполнительного аппарата и структурных подразделений комбината. Обучение осуществляется поэтапно на основании общих понятий, также методов от реальности к незначительности, от простоты к сложности, от первоначального до совершенства и т.д.;

популярность – требуется, чтобы учебная работа должна учитывать текущие знания и навыки сотрудников исполнительного аппарата и структурных подразделений комбината при этом необходимо формировать учебные материалы на языке, доступном всем сотрудникам;

дифференцированный/категориальный подход - основан на результатах анализа занимаемой должности каждого сотрудника при организации обучения противодействию коррупции в исполнительном аппарате и структурных подразделениях комбината, возложенных на него задач и выполняемых сотрудником функций, их склонности к коррупционным рискам. Сотрудники, занимающие должности, наиболее подверженные коррупционным рискам, дополнительно проходят специальное обучение в направлении противодействия коррупции;

постоянное совершенствование способов, методов, также форм и содержания обучения – осуществляется с использованием самых передовых и инновационных достижений развития науки и техники при разработке учебных материалов, в работе по обучению сотрудников, а также при проверке уровня усвоения знаний и навыков сотрудниками.

III. Приоритетные задачи обучения

5. При определении форм и методов обучения (корпоративного обучения, устранение коррупционных рисков и формирование учебных материалов в области противодействия коррупции), сотрудники Комбината, а именно лица, ответственные за обучение в той же области, должны опираться на следующие приоритетные задачи:

сущность коррупционных рисков, негативное влияние коррупции на жизнь общества в различных сферах и направлениях, а также формы ее проявления в функциях, задачах, полномочиях и внутренних процедурах комбината и формирование общего представления об особенностях, причинах, общественно-опасных и вредных последствиях;

Формирование модели поведения, основанной на строгом и безоговорочном соблюдении действующего законодательства Республики Узбекистан, правил корпоративной этики и поведения, установленных антикоррупционной политикой комбината и моральными ценностями, и внутренними нормативными актами комбината;

Подробное ознакомление всех сотрудников исполнительного аппарата и структурных подразделений комбината с принципами, требованиями и процедурами противодействия коррупции, внедренными на комбинате;

В результате коррупционных рисков происходит формирование способности выявления и предотвращения условий, которые служат возникновению коррупционных рисков, проявление нетерпимости к нарушениям правил этики и поведения.

IV. Лица, ответственные за разработку и проведение учебной программы

6. Руководитель учебного центра Комбината отвечает за подготовку планов обучения работников, разработку и обучение соответствующим учебным материалам. Служба по работе с персоналом Комбината отвечает за организацию, мониторинг и контроль аналогичного обучения на высоком уровне.

7. Внутренняя структура антикоррупционного контроля комбината - Служба комплаенс-контроля (далее - Служба комплаенс-контроля) участвует в подготовке

планов обучения персонала, коррупционных рисков и помогает учебному центру в разработке учебных материалов, координирует учебную работу в области противодействия коррупции.

8. Служба по работе с персоналом Комбината несет ответственность за соблюдение дисциплины, продолжительность обучения, также за сбор, анализ и систематизацию связанных с ней информации и сведений.

9. Служба комплаенс-контроля и Служба по работе с персоналом могут привлекать третьих лиц на подготовку учебных материалов и проведение обучения на основе договоров заключенных с международными или местными организациями, имеющими определенный опыт.

V. Виды и формы обучения

10. Обучение должно предусматривать следующие учебные программы:

Общее обучение всех сотрудников Комбината в области противодействия коррупционным рискам и проявлениям коррупции;

Общее обучение сотрудников комбината правилам этики и поведения;

специальное антикоррупционное обучение для должностей, наиболее подверженных коррупционному риску;

специальное обучение сотрудников, ответственных за формирование, внедрение и совершенствование антикоррупционной системы в исполнительном аппарате и структурных подразделениях комбината.

11. Вышеуказанное обучение общим правилам этики и поведения, являются обязательными для работников всех звеньев и должностей комбината.

12. Общее обучение сотрудников Комбината по правилам этики и поведения, должно быть ориентировано для всех сотрудников и обеспечивать возможность приобретения следующих новых знаний или повторения существующих знаний относительно принципам и правилам корпоративного этического поведения внедренных в комбинате:

Законодательство Республики Узбекистан по противодействию коррупции, вопросы, связанные с коррупционными рисками, в том числе закон права и обязанности, требований к корпоративной этике и поведению, внутренних нормативных документов касательно последовательности действий сотрудников комбината по предотвращению коррупционных рисков;

Знания касательно правоприменительной практики в области выявления и оценки коррупционных рисков, конфликта интересов и других антикоррупционных требований;

Навыки применения полученных знаний, в том числе умение оценки коррупционных рисков в различных сферах деятельности комбината, умение применять на практике меры по устранению рисков, внедренных в Комбинате;

Для включения коррупционных рисков и коррупционных действий в материалы общего обучения рекомендуется использовать темы, представленные в Приложении 1 к настоящей инструкции.

13. Работники Комбината должны пройти тесты, направленные на проверку освоения изученного материала и понимания результатов общей подготовки и корпоративной этики и поведения сотрудников, также возможности применения полученных знаний и навыков на практике.

14. В случае, если персонал комбината правильно ответил не менее чем на 80% вопросов, считается, что правила общего обучения и правила корпоративной этики и поведения успешно освоены. Если сотрудник правильно ответил менее чем на 80% вопросов, ему разрешается повторно пройти повторные тестовые испытания в течение 5 (пяти) рабочих дней с даты сдачи теста.

15. Специальное обучение для должностей, наиболее подверженных коррупционному риску, проводится независимо (дополнительно) от общего антикоррупционного обучения.

16. Список должностей, наиболее подверженных коррупционному риску, формируется Службой комплаенс-контроля комбината в соответствие с Методикой по оценке рисков.

17. Для должностей, наиболее подверженных коррупционному риску, специальное антикоррупционное обучение должно включать информацию о:

способы выявления и минимизации рисков в конкретных функциях и процедурах, наиболее подверженных коррупционному риску;

формы и виды проявлений риска в определенных функциях и процедурах, наиболее подверженных коррупционному риску;

антикоррупционные требования, характерные для конкретных функций и процедур, наиболее подверженных различным рискам при взаимодействии с третьими сторонами;

внутренние нормативные документы, содержащие дополнительные требования и процедуры, применяемые при выполнении конкретных функций, наиболее подверженных коррупционному риску.

18. Специальное обучение сотрудников, ответственных за выявление коррупционных рисков, формирование, внедрение и совершенствование антикоррупционной системы в комбинате, проводится минимум один раз в год в форме повышения квалификации посредством привлечения ведущих экспертов (в том числе, иностранных), также участия на тренингах организуемых специализированными уполномоченными третьими лицами.

19. Специальное обучение сотрудников, ответственных за выявление коррупционных рисков, формирование, внедрение и совершенствование антикоррупционной системы в комбинате, должно включать изучение передовых международных методов и руководств, основанных на практике, по изменениям в законодательстве Республики Узбекистан, формированию систем устранения коррупционных рисков, внедрению о мерах по предотвращению коррупции.

20. Продолжительность курсов повышения квалификации и курсов тренинга, указанных в пунктах 18 и 19 настоящей инструкции, должна охватить не менее 50 (пятидесяти) часов в год.

V. Продолжительность и периодичность обучения

21. Обучение в рамках обязательного повышения квалификации, предусмотренного законодательством Республики Узбекистан и внутренними нормативными актами комбината, осуществляется независимо от проведения тренингов, совместных конференций, совещаний, симпозиумов с третьими лицами.

22. Сотрудники Комбината не менее одного раза в год обучаются в области правил корпоративной этики и поведения, противодействия коррупции

23. Сотрудники комбината более одного раза в год проходят обучение по противодействию коррупции в следующих случаях:

если сотрудник занимает должность, наиболее подверженную коррупционным рискам;

при назначении и ротации на должность новая должность лица включается в список (реестр) должностей наиболее подверженных коррупционным рискам;

в случае выявления случаев, связанных с коррупционными действиями, в результате коррупционных рисков в комбинате или повышенного уровня рисков выполняемой функции/процедуры;

по приказу председателя правления.

24. Сотрудники, вновь принятые на работу или переведенные на другую должность, в течение 30 (тридцати) календарных дней с даты вновь принятого на работу или назначения на другую должность, должны пройти обучение по противодействию коррупции, также общее обучение сотрудников Комбината правилам корпоративной этики и поведения.

При определении даты обучения учитывается утвержденный годовой график обучения, наличие вакансий в формируемой группе (для формы очного обучения) и периоды обучения, предусмотренные пунктами 22-23 настоящей главы и необходимость соблюдения периодичности.

Очередное общее обучение по коррупционным рискам и противодействию коррупции, а также общее обучение сотрудников Комбината правилам корпоративной этики и поведения организуются для всех сотрудников Службой по работе с персоналом Комбината в период не менее одного раза в год.

25. В случаях, когда сотрудник занимает должность, наиболее подверженную коррупционным рискам, или когда сотрудник назначается на такую должность заново, специальное обучение проводится в сроки, установленные годовым графиком обучения в данной области.

26. Служба по работе с персоналом исполнительного аппарата ежегодно составляет план-график обучения и обеспечивает его утверждение председателем правления до двадцатого числа декабря месяца.

При составлении графика обучения сотрудниками учитываются сроки предыдущего обучения.

В расписании обучения обязательно указываются курс, наименование, дата обучения, также должности, назначенные на обучение.

В соответствии с утвержденным планом-графиком ответственные сотрудники Службы по работе с персоналом обеспечивают официальное уведомление соответствующего персонала за 10 (десять) рабочих дней до начала обучения. При отсутствии возможности обучения в течение указанного срока (для очной формы обучения, например, больничный лист, такой как запланированный отпуск, по уважительной причине), работник не позднее 5 (пяти) рабочих дней до начала обучения, в официальной форме должен предупредить Службу по работе с персоналом о переносе занятий на другую дату в установленном порядке

VII. Контроль учебной дисциплины и хранение документации

27. Служба работы с персоналом собирает данные об обучении работников Комбината правилам корпоративной этики и поведения, коррупционных рисков и противодействия коррупции и представляет их в Службу комплаенс-контроля комбината (структура внутреннего контроля противодействию коррупции) с заключением каждого квартала.

Служба комплаенс-контроля анализирует полученные данные (включая учебную дисциплину, темы, которые представляют затруднения для сотрудников, и тестовые вопросы) и обеспечивает включение результатов анализа в непрерывные отчеты по вопросам мониторинга коррупционных рисков, эффективности системы, внедренной на комбинате системы противодействия коррупции, также корректировку (при необходимости) учебных материалов по результатам проведенных анализов.

28. Если сотрудник не участвует на назначенных ему учебных курсах или в тестовых испытаниях без уважительной причины в установленные сроки после надлежащего информирования, руководитель Службы по работе с персоналом предупреждает непосредственного руководителя настоящего сотрудника о применении соответствующих дисциплинарных мер в отношении такого сотрудника.

29. График обучения, отборочные листы, результаты тестирования, другие документы, подтверждающие образование работника работниками комбината, сохраняются Службой по работе в течение трех лет.

VIII. Заключительные положения

30. Настоящая Инструкция будет пересмотрена при внесении изменений и дополнений в законодательство Республики Узбекистан, также во внутренние нормативные документы Комбината или при изменении передовой международной практики по организации обучения. Служба комплаенс-контроля несет ответственность за внесение соответствующих изменений и дополнений в настоящую Инструкцию.

31. Все работники комбината несут персональную ответственность за строгое соблюдение положений, принципов и требований настоящей Инструкции, независимо от занимаемой должности, трудового стажа, занимаемой должности и других факторов.

Приложение
К Инструкции по организации обучения работников
АО “Алмалыкский ГМК” правилам корпоративной этики
и поведения, также в области противодействия коррупции

ТЕМЫ
Обучения сотрудников Исполнительного аппарата, также структурных подразделения АО “Алмалыкский ГМК” в области корпоративной этики и поведения, также противодействия коррупции

Тема	Содержание
Сущность мониторинга комплаенса и коррупционных рисков	Что такое комплаенс? Понятие о нем; Понятие о коррупционных рисках, критерии и причины его возникновения.
Воздействие коррупционных рисков и природа коррупции	Наличик рисков,его воздействие жизни обществу; Понятие коррупция, ее формы и причины возникновения, ее отношение в ее системе.
Формирование коррупционных рисков	Цели и задачи выявления коррупционных рисков, Способы их выявления; Классификация коррупционных рисков. Карта рисков.
Правовые основы противодействия коррупции	Содержание и сущность законодательных актов в области противодействия коррупции; внутренние нормативные акты Комбината по противодействию коррупции; международная практика по противодействию коррупции.
Понятие столкновение интересов	Предупреждение, выявление и регулирование столкновения интересов в Исполнительном аппарате и структурных подразделениях Комбината; критерии воздействующие на столковение интересов; Роль столковения интересов при совершении финансовых рисков;
предупреждения коррупционных рисков в Комбинате и его системе, также способы противодействия коррупции возникнающей в их последствие.	Совершение коррупционных рисков в Комбинате и его структурных подразделениях, элементы их преждевременного выявления, также комментарии важных мероприятия по их предотвращению; Элементы коррупциявионных обстоятельств которые могут быть допущены в результате мониторинга коррупционных рисков, сущность мео определяемых при борьбе против них; Политика противодействия коррупции в Комбинате и его системе; Определение задач, обязательств и полномочий ответственных сотрудников и структурных подразделений в настоящей области для выявления коррупционных рисков в коррупционном процессе горных работ в Комбинате и его системе;

	Обязательства и полномочия сотрудников и структурных подразделений в области противодействия коррупции; Пользование административными процедурами и регламентами. Предотвращение административного барьера и бюрократизма; Оповещение о коррупционных рисках и коррупционных действиях (каналы передачи сообщений, Инструкция касательно содержания сообщений, принципы рассмотрения сообщений).
Основные риски в коррупционных рисках, финансовых операциях, риски в процессе взаимодействия и закупок с контрагентами, а также другие риски и коррупционные риски и типичные коррупционные действия в комбинате, в последствие которых они допускаются	Основные виды коррупционных рисков и коррупционных действий в деятельности Комбината и его системе; Риски в рамках контрольно-разрешительных функций и процедур; Коррупционные риски при дарении/получении подарков и знаков делового гостеприимства; коррупционные риски, связанные с взаимными связями с гражданами, контрагентами и третьими лицами; Коррупционные риски при отборе и найме кандидатов на вакансии в Комбинате; коррупционные риски, связанные с осуществлением закупок в Комбинате и его системе; коррупционные риски связанные с арендой зданий и сооружений; коррупционные риски, связанные с взаимного сотрудничества и деятельности структурных подразделений; коррупционные риски связанные с конкурсами (аукционы и тендеры, закупки); коррупционные риски связанные с осуществлением государственного контроля; другие риски в деятельности Комбината.
Коррупциявий хавф-хатарларнинг олдини олиш бўйича ҳаракатлар ва ҳаракатсизлик учун жавобгарлик. Коррупциявий ҳуқукбузарлик содир этганлик учун жавобгарлик турлари	Дисциплинарная ответственность за действия коррупционных рисков; Дисциплинарная, административная и уголовная ответственность за действия допущения финансовых рисокв; Комментарии судебной практики по коррупционным уголовным делам Республики Узбекистан.
Коррупциявий хавф-хатарлар натижасида содир этилган коррупциявий ҳолатларга нисбатан Комбинат ходимларининг тоқатсиз (муросасизлик) муносабатини шакллантириш	Общестаенный контроль деятельности сотрудников Комбината; Дальнейшее развитие правового сознания и правовой культуры сотрудников Комбината; Формирование принципа мнения нетерпимости (непримеримости) и поведения (внедрение принципа “вакцина добросовестности”) в отношении к различным формам и видам (проявлениям) коррупции в сознании сотрудников).