



Бекітілді / Утверждено
Ғылыми кеңес шешімімен /
Решением Ученого совета
«29» 08 2025 ж/г.
№ 1 хаттамасы/ протокол

К-02-05-01-05-02

Корпоративтік мәдениет және әдеп кодексі/
Кодекс корпоративной культуры и этики

Әзірледі / Разработала		
Аудит және стратегиялық даму департаментінің жетекші маманы / Ведущий специалист департамента аудита и стратического развития	 (қолы, подпись)	М. Алимбетова



Мазмұны / Содержание

№		бет / стр.
1	Жалпы ережелер	3
2	Корпоративтік қағидаттар және құндылықтар	5
3	Мінез-құлық қағидалары	7
4	Киімнің сыртқы түрі мен формасы	9
5	Мемлекеттік органдарымен қарым-қатынас	9
6	Парақорлыққа қарсы күрес жөніндегі міндеттеме	9
7	Анонимді өтініштерді қарау	10
8	Университет ресурстарының қауіпсіздігі және қолданылуы	11
9	Жұмыстан тыс уақытта және Университеттен тыс жерлердегі мінез-құлық нормалары	11
10	Әлеуметтік желілер және бұқаралық ақпарат құралдары	12
11	Үшінші тұлғалар	12
12	Тәртіп бұзушылықтарды қарау және олармен жұмыс жүргізу	13
13	Корпоративтік рухты қалыптастыру және нығайту	13
14	Корпоративтік коммуникациялар	13
15	Құқық	14
16	Жауапкершілік	14
1	Общие положения	16
2	Корпоративные принципы и ценности	19
3	Правила поведения	21
4	Внешний вид и форма одежды	22
5	Отношения с органами государственной власти	23
6	Обязательство по борьбе с взяточничеством	23
7	Рассмотрение анонимных обращений	24
8	Безопасность и использование университетских ресурсов	24
9	Нормы поведения в нерабочее время и за пределами Университета	25
10	Социальные сети и средства массовой информации	23
11	Третьи лица	25
12	Рассмотрение и работа с нарушениями	26
13	Формирование и укрепление корпоративного духа	27
14	Корпоративные коммуникации	27
15	Права	28
16	Ответственность	28
	Танысу парағы /Лист ознакомления	30
	Келісу парағы /Лист согласования	31

1. Жалпы ережелер

1.1. Корпоративтік мәдениет және әдеп кодексі (бұдан әрі — Кодекс) «Қазақстан-Ресей медициналық университеті» мемлекеттік емес білім беру мекемесінің (бұдан әрі — Университет) білім беру процесіне қатысушылардың лауазымына, атқаратын функцияларына және мәртебесіне қарамастан құндылықтарын, мінез-құлық нормаларын және этикалық қағидаттарын айқындайтын негізгі құжат болып табылады.

1.2. Кодекс Қазақстан Республикасының заңнамасына, Университет Жарғысына және ішкі нормативтік құжаттарына сәйкес, сондай-ақ медициналық, кәсіби және іскерлік әдептің жалпыға бірдей танылған қағидаттарын ескере отырып әзірленді.

1.3. Кодекс корпоративтік мәдениетті дамытуға, білім беру процесіне қатысушылардың жоғары кәсіби және этикалық жауапкершілігін қалыптастыруға, Университеттің миссиясын, стратегиясын, имиджі мен іскерлік беделін қолдауға, сондай-ақ оның ұлттық және халықаралық білім беру және ғылыми-медициналық кеңістіктегі беделін арттыруға бағытталған.

1.4. Кодекстің күші Университеттің педагогикалық, ғылыми-педагогикалық, әкімшілік және өзге де қызметкерлеріне, білім алушыларына, сондай-ақ Университет аумағында қызмет жүзеге асыратын немесе оның білім беру және клиникалық қызметіне қатысатын ұйымдар мен компанияларға қолданылады.

1.5. Кодекс оқу, еңбек, ғылыми және клиникалық қызмет барысында туындайтын этикалық жағдайларды шешуде және этикалық нормаларды сақтауда басшылыққа алынады.

1.6. Университеттің корпоративтік мәдениетінің құрамдас бөлігі болып табылатын қалыптасқан академиялық, медициналық, студенттік және басқарушылық дәстүрлері бар. Білім беру процесіне қатысушылар аталған дәстүрлерді құрметтеуге және қолдауға міндетті, университеттік қауымдастықтың бірлігін нығайтуға ықпал етеді.

1.7. Кодексте белгіленген қағидаттар мен нормалар толық болып табылмайды және Университеттің дамуына, заңнаманың өзгеруіне және өзге де мән-жайларға байланысты нақтылануы, өзгертілуі немесе толықтырылуы мүмкін.

1.8. Университет академиялық адалдық, сыбайлас жемқорлыққа, кемсітушілікке, зорлық-зомбылыққа және кез келген қысым көрсету нысандарына нөлдік төзімділік қағидаттарын ұстанады, сондай-ақ білім беру процесіне қатысушылардың құқықтарын, қадір-қасиетін және тең мүмкіндіктерін қорғауды қамтамасыз етеді.

1.9. Терминдер мен анықтамалар

1.9.1. Осы Кодексте 1-кестеде көрсетілген терминдер мен олардың анықтамалары қолданылады.

1-кесте

Терминдер	Анықтамалар
1	2
Корпоративтік мәдениет	ұйымның көп бөлігі қабылдаған мінез-құлықтың жалпы шеңберін белгілейтін нормалар мен ережелер жиынтығы. Корпоративтік мәдениет адамның мінез-құлқын реттейді және сыни жағдайларда оның реакциясын болжауға мүмкіндік береді.
Корпоративтік рух	қызметкерлердің өзін-өзі сәйкестендіру, ұйымшылдығы, ұйым мақсаттарының ортақтығын ұғыну, жеке және ортақ мақсаттар арасындағы қатынастарды үйлестіру және ортақ табысқа жетелеу тетіктері арқылы университет қызметкерлерінің жеке ерекшеліктерін біріктіретін жалпы корпоративтік «мен»
Имидж	университеттің ішкі (қызметкерлер мен білім алушылардың санасындағы) және сыртқы (сыртқы мүдделі тараптардың: клиенттердің, серіктестердің, билік органдары мен азаматтық қоғам субъектілерінің санасындағы) бейнесі.
Буллинг	бұл жеке және (немесе) кәсіби тұрғыдан басқа адамға зиян келтіретін теріс әрекеттер немесе мінез-құлық арқылы билікті пайдалану. Қорқыту әсер ету объектісіне қолайсыз қысым жасайтын немесе оны оқшаулауға немесе оның кәсіби қызметіне толық қатысудан шығаруға әкелетін қауіпті, қорлайтын, зорлық-зомбылық, немқұрайдылық немесе қауіп төндіретін мінез-құлықты қамтиды, бірақ олармен шектелмейді.
Парақорлық	басқа адамның әрекеттеріне ықпал ету үшін кез келген материалдық құндылықтарды ұсыну, беру, қабылдау немесе қорқытып алу.
Кемсітушілік	бұл адамдарға нәсіліне, жасына, жыныстық бағдарына, жынысына, ұлттық немесе этникалық тегіне, отбасылық жағдайына, отбасылық мәртебесіне немесе мүгедектігіне, діни сенімдеріне, саяси сенімдеріне және т.б. байланысты әділетсіз немесе біржақты қарым-қатынас, бұл адамның университет бағдарламасына немесе қызметіне қатысу немесе олардан пайда алу мүмкіндігіне негізсіз кедергі келтіретін немесе шектейтін немесе жұмыс жағдайына, тұрғын үйге немесе университетке тиесілігіне теріс әсер етеді.
Тәртіптік жаза	тәртіптік құқық бұзушылық жасаған қызметкерге немесе білім алушыға қатысты университет қолданатын тәртіптік ықпал ету шарасы. Егер кәсіптік этика нормаларын бұзу анықталса, Университет қызметкерге немесе білім алушыға қатысты ресми тәртіптік жаза қолдануы мүмкін. Тиісті іс-әрекеттер Қазақстан Республикасының заңнамасына және ішкі нормативтік құжаттарға сәйкес әртүрлі болуы мүмкін.
Тәртіптік комиссия	қызметкерлер мен білім алушылардың тәртіптік теріс қылығына байланысты фактілерді қызметтік тергеп-тексеру материалдарын және қабылдануы тиіс тәртіптік шаралар жөніндегі ұсынымдарды қарау үшін құрылған, тұрақты жұмыс істейтін алқалы, кеңесші орган.
Мүдделер қақтығысы	қызметкердің жеке мүдделері мен оның университеттегі

	лауазымдық міндеттері тәуелсіз бақылаушы қызметкердің іс-әрекеттері немесе шешімдері жеке, қаржылық немесе өзге де пайдаға негізделгені туралы ақылға қонымды сұрақ қоя алатындай етіп бөлінетін жағдай. Күмәнданбау үшін «мүдделер қақтығысы» туралы кез-келген ескерту нақты мүдделер қақтығысын немесе потенциалды мүдделер қақтығысын білдіруі мүмкін.
Айлық есептік көрсеткіш (АЕК)	бұл жәрдемақылар мен басқа да әлеуметтік төлемдерді есептеу үшін Қазақстан Республикасының Үкіметі жыл сайын белгілейтін көрсеткіш.
Непотизм	бұл туыстарын қалаған лауазымға тағайындау үшін билікті әділетсіз пайдалану.
Білім алушы	университет студенті, магистранты, интерн, резиденті және докторанты.
Сыйлық	тауар, кез келген валютадағы ақша, университет қызметкеріне көрсетілген қызмет.
Университет бөлімшесі	осы Кодекске, мүдделер қақтығысы мен этикалық мәселелерге сәйкестікті бақылауды және басқаруды жүзеге асыратын, сондай-ақ мүдделер қақтығысына байланысты туындайтын тәуекелдерді реттеу үшін шараларды қарауға және қабылдауға уәкілетті тәрбие және әлеуметтік жұмыс бөлімі.
Қудалау	бұл басқа адамды қасақана және бірнеше рет қудалау, байланыс жасау немесе қудалау және басқа адамға ауыр дене жарақатын тигізу қаупі.
Қысым көрсету	бұл адамның қадір-қасиетіне нұқсан келтіруді немесе қорқытатын, дұшпандық, қорлайтын жұмыс немесе оқу ортасын құруды мақсат ететін немесе соның салдарынан болатын жағымсыз мінез-құлық. Кеміту мінез-құлық қамтуы мүмкін басқа, өзге де: ауызша түрде, іс-әрекетте, жазбаша, графикалық немесе электронды түрде болсын, жеке адамға немесе топқа қауіп төндіретін, қорқытатын, қорлайтын, зәбір көрсететін мінез-құлық; эпитеттер, қорлау немесе теріс стереотиптер, әзілдер немесе лақап аттар, жәбірлеу немесе кемсітетін түсініктемелері немесе бейнелері бар жазбаша, баспа немесе графикалық материалдар, сондай-ақ қорлайтын немесе кемсітетін объектілерді, электрондық хаттарды, мәтіндік хабарларды немесе фотосуреттерді көрсету.
Университет	бұл күрделі көп мәдениетті мекеме, оның мүшелері бір-бірімен әр түрлі қарым-қатынаста. Қызметкерлердің университетте жұмыс істеу және оқу кезінде кездесуі мүмкін этикалық мәселелердің әртүрлілігі мен күрделілігін ескере отырып, осы Кодекс тек жалпы басшылық ретінде қызмет етеді.
Фаворитизм	бір адамға немесе топқа екіншісінің есебінен әділетсіз преференциялық қатынас жасау практикасына жатады.
Білім беру процесіне қатысушылар	білім алушылар, профессор-оқытушылар құрамы, Университет қызметкерлері



2. Корпоративтік қағидаттар мен құндылықтар

2.1. Корпоративтік қағидаттар:

2.1.1. *Адамға құрмет* - тұлғаның өз пікірін еркін білдіру құқығын мойындау, өзгелердің көзқарастарын құрметтеу, қарым-қатынаста ізеттілік таныту, мәселелерді талқылауда және оларды бірлесіп шешуде конструктивтілік көрсету.

2.1.2. *Кәсібилік* - өзінің мамандығын терең меңгеру, міндеттерге жауапты әрі адал қарау, тапсырмаларды сапалы және уақытылы орындау, кәсіби дағдыларды үнемі жетілдіру.

2.1.3. *Үздіксіз даму және оқу* - алға қарай тұрақты ілгерілеу, қызметкерлер мен Университет білім алушыларының әлеуетін ашуға, олардың таланттары мен қабілеттерін дамытуға жағдай жасау.

2.1.4. *Ынтымақтастық* - еліміздегі және шетелдегі жоғары оқу орындарымен, емдеу-профилактикалық ұйымдарымен ашық әрі тиімді қарым-қатынас орнату, сондай-ақ Университеттің дамуы үшін бірлескен нәтижеге жауапты біртұтас команданың үйлесімді жұмысы.

2.1.5. *Тиімділік* - адами, зияткерлік, материалдық және қаржылық ресурстарды ұтымды пайдалану арқылы ең жоғары нәтижелерге қол жеткізу.

2.1.6. *Инновациялылық* - білім беру процесіне, медициналық тәжірибеге, Қазақстанның қазіргі денсаулық сақтау жүйесінің қоғамдық-экономикалық және әлеуметтік-мәдени дамуына жаңа идеялар, ғылыми зерттеулер мен технологияларды әзірлеу және енгізу.

2.1.7. *Сабақтастық* - дәстүрлерді құрметтеу, үздік тәжірибені сақтау және дамыту, оны Университеттің білім, ғылым және мәдениет орталығы ретіндегі стратегиялық даму бағытын айқындайтын жаңа идеялармен толықтыру.

2.1.8. *Адалдық* - кез келген коммуникация мен кәсіби қызметтің негізінде жатқан басты адамгершілік қасиет. Ол шыншылдықты, принципшілдікті, қабылданған міндеттемелерді сақтауды, басқаларға және өзіне деген шынайылықты, атқарылып жатқан істің дұрыстығына деген ішкі сенімді қамтиды.

2.1.9. *Әділдік* - құқықтар мен міндеттердің, еңбек пен марапаттың, еңбегі сіңген жетістіктер мен олардың мойындалуының, әрекет пен оның салдарының өзара сәйкестігіне қойылатын талап. Әлеуметтік-экономикалық тұрғыдан бұл – шектеулі ресурстарды бөлу кезінде азаматтардың теңдігі. Осы сәйкестіктердің бұзылуы әділетсіздік ретінде бағаланады.

2.1.10. *Адал ниеттілік* - әрбір қызметкердің кәсіби қызметін Қазақстан Республикасының заңнамасына, өзге де нормативтік құқықтық актілерге және Университет Жарғысына сәйкес қажетті ұқыптылықпен және сақтықпен жүзеге асыру міндеті.

2.1.11. *Ардагерлерге қамқорлық* - аға буынға құрмет көрсету, олардың еңбегін мойындау, дәстүрлерді сақтау және нығайту, Университеттің еңбегі сіңген қызметкерлерін қолдау және көтермелеу.

2.1.12. *Еңбекті ынталандыру* - Университеттің қызметкерлерді материалдық және материалдық емес ынталандырудың тиімді жүйесін құруға ұмтылуы.

2.1.13. *Әлеуметтік патернализм* - қызметкерлердің және олардың отбасыларының әл-ауқатына қамқорлық жасау, әлеуметтік қорғауды қамтамасыз ету, әлеуметтік қолдаудың әртүрлі түрлерін ұсыну.

2.1.14. *Заңдылық* - қызметкерлердің Қазақстан Республикасының заңдарын және өзге де нормативтік құқықтық актілерін мүлтіксіз сақтау міндеті, сондай-ақ Университет тұтынушыларының осы талаптарды қолданыстағы заңды тәсілдермен сақтауына жәрдемдесу.

2.2. Корпоративтік құндылықтар

Университет қызметі қалыптасатын негізгі корпоративтік құндылықтар мыналар болып табылады:

2.2.1. Білім беру процесіне қатысушылардың адалдығы, сенімділігі және кәсібилігі, еңбек тиімділігі, өзара көмек және әріптестерге, серіктестерге және қоғамға құрмет.

2.2.2. Университеттің жоғары беделі, оның сапалы медициналық білім беруге және медициналық мамандықтың гуманистік құндылықтарына бейілділігі.

2.2.3. Жинақталған тәжірибені сақтау және іргелі білімге, теория мен заманауи медициналық практиканы ұштастыруға негізделген мамандар даярлаудың жаңа дәстүрлерін дамыту.

2.2.4. Білім беру технологияларын жетілдіру үшін отандық және әлемдік жоғары білім берудің үздік жетістіктерін пайдалану, бұл Университеттің бәсекеге қабілеттілігі мен тұрақты дамуының негізі болып табылады.

3. Мінез-құлық қағидалары

3.1. Университет білім беру процесіне қатысушыларға кәсіби шеберлікпен әрекет ету және этикалық нормаларды сақтау арқылы оның миссиясы мен құндылықтарын білдіруге сенеді. Барлық қатысушылардың осы Кодексті сақтауы университет пен оның қоғамдастығының мүддесі үшін құрметті, салауатты және этикалық ортаны құруға ықпал етеді.

3.2. Кодекс бірыңғай мінез-құлық стандарттары мен адамгершілік ұстанымдарын белгілейді.

3.3. Білім беру процесіне қатысушылар жұмыс және оқу кестесін сақтауға, сабаққа және жұмысқа кешікпей келуге, ішкі тәртіп қағидаларын орындауға міндетті.

3.4. Жауапты лауазымдарды атқаратын тұлғалар өз өкілеттіктерін әділ, тиісінше орындауға, өзгелерге құрметпен және сыпайылықпен қарауға, сондай-ақ қандай да бір алдын ала пікірсіз және бейтарап болуға тиіс.

3.5. Білім беру процесіне қатысушылар фаворитизмнен, непотизмнен, сыбайлас жемқорлықтан, алаяқтықтан және әділдік қағидасын бұзатын өзге де әрекеттерден аулақ болуы тиіс.

3.6. Дискриминацияның кез келген түріне, қорқытуға, қудалауға, бейтарапсыздыққа және басқа да этикаға жат мінез-құлық көріністеріне тыйым салынады.

3.7. Университеттің білім беру процесіне қатысушылары Университет аумағында да, сыртында да әріптестеріне құрметпен қарауы тиіс.

3.8. Кәсіби ынтымақтастық білім беру процесіне қатысушылардың ортақ міндеті болып табылады.

3.9. Қабылдауға болмайтын мінез-құлыққа төмендегілер жатады (бірақ олармен шектелмейді):

3.9.1. Ауызша немесе жазбаша түрде орынсыз және (немесе) қорлайтын сөздерді қолдануды қамтитын агрессивті қарым-қатынас.

3.9.2. Жұмыста оқшаулау, әдейі шеттету немесе ынтымақтастықтан бас тарту. Қорлайтын ат қою немесе балағаттау. Физикалық немесе психологиялық қысым көрсету.

3.9.3. Басқаларда қорқыныш немесе алаңдаушылық тудыратын қорқыту сипатындағы мінез-құлық немесе сөздер.

3.9.4. Жауапты лауазымды тұлғаның өкілеттігін теріс пайдалану.

3.9.5. Кибер-қорлау: электрондық пошта, әлеуметтік желілер арқылы қорлайтын хабарламалар жіберу немесе біреудің құпия ақпаратын тарату.

3.9.6. Жала немесе әдейі жағымсыз қауесеттер тарату, біреуді кемсіту. Адамның сыртқы келбетіне қатысты қорлайтын пікірлер айту.

3.9.7. Басқа біреудің еңбегі нәтижесін өзіне меншіктеу.

3.9.8. Біреуді көпшілік алдында қорлау немесе кемсіту.

3.10. Білім беру процесіне қатысушылар басқалардың ар-намысы мен қадір-қасиетін төмендететін әрекеттерден аулақ бола отырып, білім беру қауымдастығының барлық мүшелеріне әдептілік, сыпайылық және құрмет көрсетуге міндетті.

3.11. Салауатты психологиялық ахуалды сақтау мақсатында интрига жасауға, өсек таратуға және адал емес әрекеттерге тыйым салынады.

3.12. Құрылымдық бөлімшелердің басшылары мен басқа да қызметкерлерге төмендегі әрекеттерге тыйым салынады:

3.12.1. Өз жауапкершілігін, функционалдық міндеттерін басқа құрылымдық бөлімшеге жүктеу.

3.12.2. Лауазымдық өкілеттіктерді жеке мүддеге пайдалану және Университет мүддесіне қайшы әрекеттер жасау. Формализмге жол беру.

3.12.3. Қызметтік міндеттерді орындауда волокита жасау, тәкаппарлық немесе бағынышты қызметкерлерге дөрекілік көрсету.

3.12.4. Университет қызметіне қайшы немесе оның мүддесіне сай келмейтін түрде жоғары тұрған басшылардың әрекеттері мен шешімдерін бағынышты адамдармен талқылау.

3.13. Қызметкерлер Университеттің құқықтары мен мүдделеріне зиян келтіруі мүмкін әрекеттердің алдын алуға міндетті, оған мыналар кіреді:

3.13.1. Бұйрықтар, өкімдер және басшылық шешімдерін орындамау мақсатында оларды талқылау.

3.13.2. Тексерілмеген, шынайы емес немесе күмәнді ақпаратты тарату және оны кәсіби қызметте пайдалану.

3.13.3. Әріптестерге және білім алушыларға қатысты алдын ала қалыптасқан және объективті емес көзқарас таныту. Жағымпаздық, екіжүзділік, орынсыз жабысып алу және өтірік айту көріністері.

3.13.4. Өзінің маңыздылығы мен кәсіби мүмкіндіктерін асыра көрсету.

3.14. Сабақтар мен іс-шаралар кезінде мобильді телефонның дыбысын өшіру ұсынылады.

3.15. Университет қызметіне қатысты шындыққа жанаспайтын, оның іскерлік беделіне нұқсан келтіретін ақпаратты таратуға тыйым салынады.

4. Киімнің сыртқы түрі мен формасы

4.1. Білім беру процесіне қатысушылардың сыртқы келбеті - Университет имиджінің негізі және оның корпоративтік мәдениетін тұтастай көрсетеді.

4.2. Киімнің еркін іскерлік стиліне артықшылық беріледі. Жұмыс орнында ашық немесе жыртылған киімде болуына жол берілмейді, киімі әрдайым таза және үтіктелген болуы тиіс.

4.3. Киімдегі түстік шешімдер классикалық іскерлік стильге сәйкес келуі тиіс, артық ашық түстер, шамадан тыс ала түстер болмайды. Сонымен қатар жылтыр маталардан жасалған бұйымдарға жол берілмейді.

4.4. Зергерлік бұйымдарды таңдағанда, ұстамдылық пен қонымдылық қажет.

4.5. Арқасы ашық, жағасы терең ойылған киімдер, спорттық (дене шынықтыру және спорт сабақтарынан басқа) және жағажай киімдері, қысқа юбкалар, шорттарға рұқсат етілмейді.

5. Мемлекеттік органдармен қарым-қатынас

5.1. Университет мүдделер қақтығысын болдырмайтын мемлекеттік органдармен сындарлы, ашық және заңды қатынастар құрады.

5.2. Университет мемлекеттік органдар тарапынан да, білім беру процесіне қатысушылар тарапынан да сыбайлас жемқорлықтың және өзге де құқыққа қайшы әрекеттердің алдын алу үшін шаралар қабылдайды.

5.3. Білім беру процесіне қатысушылар саяси қызметке жеке уақытында және өз есебінен қатысуға құқылы. Университет мұндай қызметке қатысуды тікелей де, жанама да өтемейді және марапаттамайды.

5.4. Білім беру процесіне қатысушылар құпия ақпаратты құрайтын мәліметтерді қоспағанда, мемлекеттік органдарға өз құзыреті шегінде толық және дұрыс деректерді беруге міндетті.



6. Парақорлыққа қарсы күрес жөніндегі міндеттеме

6.1. Университет пара ұсынылуына, алынуына немесе делдалдыққа «нөлдік төзімділік» саясатын ұстанады. Білім беру процесіне қатысушылар өз міндеттерін адал атқаруға және өкілеттіктерін теріс пайдалануға жол бермеуге тиіс.

6.2. Қызметкерлер мен оқытушыларға білім алушылардан, серіктестерден немесе үшінші тұлғалардан сыйлықтар мен қызметтерді қабылдау немесе беру ұсынылмайды. Сыбайлас жемқорлықтың кез келген көріністеріне жол берілмейді.

Пара алу фактілеріне байланысты қылмыстық құқықбұзушылықтар:

6.2.1. *Пара беру* - өз пайдасына заңсыз әрекет жасауға түрткі болу мақсатында басқа тұлғаға қандай да бір пайда ұсыну, уәде беру немесе беру.

6.2.2. *Пара алу* - заңсыз әрекеттер жасау үшін қандай да бір пайда сұрау, оған келісу немесе іс жүзінде алу.

6.3. Университеттің білім беру процесіне қатысушылары сыйлық ұсынудың немесе алудың қаншалықты орынды екенін және сыйлық берушінің ниетін әрдайым ескеруі керек. Төменде көрсетілген барлық талаптар сақталған жағдайда, сыйлық беру және қабылдау тыйым салынбайды:

6.3.1. Сыйлықтың құрамында ақша қаражаты немесе соған теңестірілген құндылықтар болмауы тиіс.

6.3.2. Сыйлық жеке тұлға атынан емес, департамент/университет/топ атынан беріледі. Сыйлық жасырын емес, ашық түрде ұсынылады.

6.3.3. Шешім қабылдауға әсер етпейтін сыйлық. Мүдделер қақтығысын тудырмайтын және қызметтік (лауазымдық) міндеттерді орындаумен байланысты емес символдық сипаттағы сыйлықтарға ғана жол беріледі.

6.4. Университет пара беру немесе сыбайлас жемқорлықтың кез келген күдікті жағдайын тергейді. Белгілі бір іске қатысы бар тұлғаларға қатысты тәртіптік шаралар жұмыстан босатуға және тиісті реттеуші және құқық қорғау органдарына хабарлауға әкелуі мүмкін.

6.5. Білім беру процесіне қатысушылары университет атынан әртүрлі құпия және жеке ақпаратты алады және ұсынады. Университеттің әрбір білім беру процесіне қатысушылары ақпараттың құпиялылығын қамтамасыз етуге және оған рұқсатсыз қол жеткізуді болдырмауға міндетті.

7. Анонимді өтініштерді қарау

7.1. Университет осы Кодекс талаптарының бұзылуы туралы анонимді хабарламаларды электрондық сенім арнасы арқылы жолдау мүмкіндігін қамтамасыз етеді. Анонимді өтініштер ықтимал құқық бұзушылық фактілерін тексеруге мүмкіндік беретін жеткілікті мәліметтер болған жағдайда қарауға қабылданады.

7.2. Анонимді өтініштерде осы Кодекс талаптарының ықтимал бұзылуын анықтауға мүмкіндік беретін нақты фактілер, мәліметтер немесе

мән-жайлар болмаған жағдайда, олар қарауға жатпайды.

7.3. Анонимді өтініштерді қарау барысында құпиялылық, объективтілік және бейтараптық қағидаттарының сақталуы қамтамасыз етіледі. Көрсетілген фактілер расталған жағдайда «Өтініштер мен шағымдарды қарау қағидаларына» сәйкес шаралар қабылданады (PR-02-05-01-05-01).

8. Университет ресурстарының қауіпсіздігі және қолданылуы

8.1. Білім беру процесіне қатысушылар қоғамдық, терроризмге қарсы, өртке қарсы, сыбайлас жемқорлыққа қарсы қауіпсіздікті қамтамасыз ету жөніндегі талаптарды, сондай-ақ төтенше жағдайлар кезіндегі мінез-құлық қағидаларын білуге және сақтауға міндетті.

8.2. Университет аумағында барлығы белгіленген өткізу және объектішілік режимді сақтауға міндетті.

8.3. Университеттің ресурстары мен мүлкі ұқыпты және тек қызметтік немесе оқу міндеттерін орындау үшін пайдаланылуы тиіс.

8.4. Университеттің үй-жайлары мен жабдықтары, егер бұл мүлікке зиян келтірмесе және жұмыс процесін бұзбаса, кішігірім және тұрақты емес пайдалануды (мысалы, қалалық телефон немесе принтер) қоспағанда, жеке мақсатта пайдаланылмауы керек.

8.5. Университеттің барлық мүлкі (жабдықтар, Материалдар, кітапхана қорлары, коллекциялар және т.б.) оның есебі мен сақталуына жауап беретін тиісті құрылымдық бөлімшелерге бекітілген.

9. Жұмыстан тыс уақытта және Университеттен тыс жерлердегі мінез-құлық нормалары

9.1. Білім беру процесіне қатысушылары өз мәртебесін университет ішінде немесе оның тыс жерлерінде жеке пайда және қызметтер алу үшін пайдаланбауы тиіс.

9.2. Білім беру процесіне қатысушылар көпшілік алдында сөз сөйлеген кезде немесе өз жеке көзқарастарын білдірген кезде, олардың университет атынан емес, өз атынан әрекет ететінін нақты көрсетуі қажет.

9.3. Университет атауын және визуалды сәйкестендіру элементтерін (логотипін) пайдалану тек қызметтік міндеттерді орындау шеңберінде рұқсат етіледі.

9.4. Білім беру процесіне қатысушылар қоғамда өздерінің университетке қатыстылығын ескере отырып, лайықты мінез-құлық нормаларын сақтауға міндетті.

9.5. Өздерінің мінез-құлық бағалау кезінде білім беру процесіне қатысушылар осы Кодекстің ережелерін басшылыққа алып, оның моральдық-этикалық нормаларын сақтауға ұмтылуы тиіс.

9.6. Жұмыстан тыс уақытта және/немесе университеттен тыс жерлерде жасалған әрекеттер келесі жағдайларда тәртіптік шараларға әкелуі мүмкін:

9.6.1. Егер ол қылмыстық сипатқа ие болса.



9.6.2. Егер ол университеттің азаматтық жауапкершілігін тудыруы мүмкін болса.

9.6.3. Егер ол университеттің беделіне нұқсан келтірсе.

9.6.4. Егер ол университеттің миссиясын орындауына немесе білім беру процесіне қатысушылардың өз міндеттерін атқаруына кедергі келтірсе.

10. Әлеуметтік желілер және бұқаралық ақпарат құралдары

10.1. Университет немесе оның құрылымдық бөлімшелері атынан әлеуметтік желілерде аудиториямен өзара әрекеттесу және материалдар жариялау кезінде білім беру процесіне қатысушылар университетті таныстырады, сондықтан контент тексерілген, дұрыс және түсінікті болуы қажет. Себебі кез келген кез-келген түсініксіздік яғни дұрыс түсіндірілмеу, бұрмалануы немесе контекстен жұлынып алынуы мүмкін, бұл университеттің беделіне теріс әсер етуі мүмкін.

10.2. Университет атынан коммуникация жүргізген кезде сезімтал әрі даулы тақырыптарды (саясат, дін, әлеуметтік мәселелер және т.б.) талқылаудан аулақ болу қажет, егер бұл ғылыми немесе оқу процесімен тікелей байланысты болмаса.

10.3. Әлеуметтік желілерде жеке пікір білдірген кезде білім беру процесіне қатысушылар атынан айтылған көзқарастар университеттің ресми позициясын білдірмейтінін анық көрсетуге тиіс.

10.4. Университет өз білім алушыларының, педагогикалық және өзге де қызметкерлерінің пікір білдіру және сөз бостандығы құқықтарын құрметтейді. Осыған сәйкес әрбір білім беру процесіне қатысушылар әлеуметтік желідегі жеке аккаунттарын өз қалауы бойынша жүргізуге толық құқылы. Сонымен қатар, мұндай жарияланымдардан туындауы мүмкін кез келген салдар үшін университет жауап бермейді. Әлеуметтік желілерде ашық қолжетімді ақпарат бұқаралық ақпарат құралдары тарапынан пайдаланылуы мүмкін, сондықтан ол дұрыс түсінілмей, бұрмаланып, контекстен тыс қолданылуы ықтимал.

10.5. Авторлық құқықпен қорғалатын немесе университетке тиесілі материалдарды тарату алдында тиісті рұқсаттарды алу қажет.

10.6. Бұқаралық ақпарат құралдары өкілдері кез келген мәлімдеме/түсініктеме/ынтымақтастық жөнінде сұраныс жасаған жағдайда маркетинг және қоғаммен байланыс жөніндегі жауапты мамандарды хабардар ету және университет сайтында ұсынылған нұсқаулықтарға сәйкес әрекет ету қажет.

10.7. 9-тараудың 9.1–9.6-тармақтарында көрсетілген ережелер білім беру процесінің барлық қатысушыларына қолданылады.

11. Үшінші тұлғалар

11.1. Білім беру процесінің қатысушылары үшінші тұлғалармен әрекеттескен кезде, оларды осы Кодекстің талаптарын сақтауын қамтамасыз

етуі тиіс, бұл үшін алдын ала тексеру жүргізу немесе тиісті шарттарды келісім-шарттар мен басқа да құжаттарға енгізу қажет.

11.2. Мүдделер қақтығысы, сыбайлас жемқорлық және қаржылық ережелерді бұзу тәуекелдерін коса алғанда, университеттің беделіне үшінші тараптармен ынтымақтастықтың ықтимал әсерін мұқият қарастырған жөн.

11.3. Академиялық ынтымақтастық (зерттеулерді қаржыландыру, келісімдер және т. б.) университеттің ішкі нормативтік құжаттарымен реттеледі.

12. Тәртіп бұзушылықтарды қарау және олармен жұмыс жүргізу

12.1. Университет тұрақты және тиімді жұмыс істеуді қамтамасыз ету мақсатында корпоратившілік жанжалдардың алдын алуды, анықтауды және уақтылы реттеуді қамтамасыз етеді. Туындайтын мәселелер, даулар мен келіспеушіліктер осы Кодекске, сондай-ақ қызметкерлер мен білім алушылардың құқықтарын, міндеттері мен жауапкершілігін реттейтін университеттің өзге де ішкі нормативтік құжаттарына сәйкес қаралады.

12.2. Университеттің уәкілетті құрылымдық бөлімшесі осы саясаттың іске асырылуын бақылауды жүзеге асырады және шағымдар мен өтініштердің объективті, әділ және дәйекті қаралуын қамтамасыз етеді. Университет білім беру процесіне қатысушылар үшін шағымдар мен өтініштерді беру және қарау тәртібі мен рәсімдері туралы ақпараттың қолжетімділігін қамтамасыз етеді.

12.3. Білім беру процесіне қатысушылардың шағымдары мен өтініштерін қарау университеттің тәртіптік комиссиясы туралы Ережеге, Өтініштер мен шағымдарды қарау қағидаларына (PR-02-05-01-05-01) және Факультет кеңесі туралы ережеге (PL-03-12-07-03) сәйкес қаралады.

13. Корпоративтік рухты қалыптастыру және нығайту

13.1. Корпоративтік рух басқарудың маңызды құралы және корпоративтік құндылықтардың негізгі элементі болып табылады, ол білім беру процесіне қатысушыларын біріктіріп, Университеттің миссиясы мен мақсаттарына жетуге мүмкіндік береді.

13.2. Университет корпоративтік рухты келесі жолдармен нығайтады:

13.2.1. Білім беру процесіне қатысушыларды университеттің миссиясы мен құндылықтары туралы хабардар ету; әрбір білім беру процесіне қатысушының өз үлесінің маңыздылығын түсінуін қамтамасыз ету; корпоративтік стильді қалыптастыру және дамыту.

13.2.2. Университет қызметкерлерінің беделін арттыру; ынталандыру және әлеуметтік қолдау жүйесін дамыту.

13.2.3. Университеттің көрнекі бейнелерін, ұрандары мен ұрандарын жасау және пайдалану; корпоративтік іс-шаралар өткізу; қызметкерлер мен білім алушылар арасында дене шынықтыру мен спортты танымал ету.

14. Корпоративтік коммуникациялар

14.1. Кодексті, университеттің нормативтік құжаттарын, сондай-ақ университет қызметінің тиімді жұмыс істеуін қамтамасыз ететін нормаларды ілгерілету және енгізу үшін корпоративтік коммуникациялардың заманауи арналары мен құралдары пайдаланылады.

14.2. Корпоративтік коммуникациялар жүйесі университетте болып жатқан нақты оқиғалар, бастамалар мен жобалар туралы уақтылы, толық және сенімді хабардар етуді қамтамасыз етуі тиіс.

14.3. Корпоративтік коммуникация құралдарына мыналар жатады:

14.3.1. Қазақстан-Ресей медициналық университетінің «Теориялық және клиникалық медицинаның өзекті мәселелері» ғылыми журналы.

14.3.2. Университеттің ресми интернет-сайты www.krmu.edu.kz/.

14.3.3. Университеттің Facebook, Instagram, Telegram және т.б. әлеуметтік желілердегі ресми парақшалары.

14.3.4. Корпоративтік электрондық пошта және ішкі электрондық құжат айналымы жүйесі.

14.3.5. Университеттің ішкі корпоративтік порталы.

14.3.6. Пресс-релиздер, ақпараттық бюллетеньдер, корпоративтік ақпараттық бюллетеньдер.

14.3.7. Ақпараттық стендтер, мультимедиялық экрандар және басқа да көрнекі ақпарат құралдары.

14.3.8. Ресми іс-шаралар, брифингтер, кездесулер және жария коммуникацияның өзге де нысандары.

15. Құқықтар

15.1. Университет білім беру процесінің барлық қатысушыларының құрметті және лайықты қарым-қатынасқа деген құқығын мойындайды. Университет білім беру процесіне қатысушылар өз үлесін еркін енгізе алатын, идеяларды конструктивті және ашық түрде талқылайтын әрі даулай алатын әділ және құрметке негізделген жұмыс ортасын құруға ұмтылады.

16. Жауапкершілік

16.1. Білім беру процесінің барлық қатысушылары осы Кодексте белгіленген жеке адамгершіліктің, мінез-құлықтың және кәсіби этиканың жоғары стандарттарын сақтауға жауапты болады. Оқу процесінің әрбір қатысушысы университет өкілі ретінде өзінің іскерлік беделін сақтау қажеттілігін ескере отырып, өз қызметін жүзеге асырады.

16.2. Этикалық қағидаттарды сақтау атқаратын лауазымына немесе мәртебесіне қарамастан білім беру процесінің әрбір қатысушысының міндеті болып табылады. Бұл жауапкершілік Университеттің беделін қорғау, оның мақсаттарына қол жеткізу, сондай-ақ салауатты, құрметке негізделген және этикалық білім беру және жұмыс ортасын қалыптастыру үшін маңызды.



16.3. Университеттің білім беру процесіне қатысушылары парақорлықтың кез келген нысандары мен осы Кодекстің бұзылуын болдырмауға, анықтауға және олар туралы хабарлауға міндетті. Пара беру фактілері туралы жасыру немесе хабарламау құқыққа қарсы әрекетке қатысу ретінде қарастырылып, бұзушылықтың мән-жайы мен ауырлығына қарай тәртіптік шараларға әкеп соғуы мүмкін. Пара берген тұлға, сондай-ақ оны әдейі қолдаған, кеңес берген немесе ынталандырған тұлға сыбайласушы болып танылады және ұқсас жауапкершілікке тартылады.

16.4. Кодексті іске асыру, оның сақталуын мониторингтеу және өзектендіру үшін жауапты құрылымдық бөлімше – кадрлар бөлімі. Құрылымдық бөлімшелердің басшылары Кодекс ережелерін білім беру процесінің қатысушыларына жеткізу үшін дербес жауапты болады.

16.5. Білім беру процесінің қатысушылары Университет мүлкінің табиғи тозуы, құнсыздануы немесе бүлінуі үшін жауап бермейді, егер келтірілген зиян олардың қасақана әрекеттерінен,

1. Общие положения

1.1. Кодекс корпоративной культуры и этики (далее — Кодекс) является основополагающим документом, устанавливающим ценности, нормы поведения и этические принципы участников образовательного процесса Негосударственного учреждения образования «Казахстанско-Российский медицинский университет» (далее — Университет) независимо от их должности, выполняемых функций и статуса.

1.2. Кодекс разработан в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом и внутренними нормативными документами Университета с учетом общепринятых принципов медицинской, профессиональной и деловой этики.

1.3. Кодекс направлен на развитие корпоративной культуры, формирование высокого уровня профессиональной и этической ответственности участников образовательного процесса, поддержку миссии, стратегии, имиджа и деловой репутации Университета, а также повышение его престижа в национальном и международном образовательном и научно-медицинском пространстве.

1.4. Действие Кодекса распространяется на педагогических, научно-педагогических, административных и иных работников Университета, обучающихся, а также на организации и компании, осуществляющие деятельность на территории Университета либо участвующие в реализации его образовательной и клинической деятельности.

1.5. Кодекс применяется в качестве руководства при соблюдении этических норм и разрешении этических ситуаций, возникающих в учебной, трудовой, научной и клинической деятельности.

1.6. Университет обладает сложившимися академическими, медицинскими, студенческими и управленческими традициями, являющимися частью его корпоративной культуры. Участники образовательного процесса обязаны уважать и поддерживать указанные традиции, способствуя укреплению единства университетского сообщества.

1.7. Принципы и нормы, установленные Кодексом, не являются исчерпывающими и могут уточняться, изменяться или дополняться с учетом развития Университета, изменений законодательства и иных обстоятельств.

1.8. Университет придерживается принципов академической честности, нулевой терпимости к коррупции, дискриминации, насилию и любым формам притеснения, обеспечивая защиту прав, достоинства и равных возможностей всех участников образовательного процесса.

1.9. Термины и определения

1.9.1. В настоящем Кодексе применяются термины и соответствующие им определения согласно Таблице 1.

Таблица 1

Термины 1	Определения 2
Корпоративная культура	комплекс норм и правил, задающих общие рамки поведения, принимаемые большей частью организации. Корпоративная культура регламентирует поведение человека и дает возможность прогнозировать его реакции в критических ситуациях.
Корпоративный дух	общее корпоративное "Я", объединяющее в себе индивидуальные особенности сотрудников Университета через механизмы самоидентификации, сплочения, осознания сотрудниками общности целей организации, гармонизации отношений между личными и общими целями и приводящих к общему успеху.
Корпоративный стиль	Корпоративный стиль - это устойчивая совокупность применяемых способов и приёмов формирования положительного имиджа, обеспечивающих его узнаваемость и уникальность. Внешнее выражение корпоративного стиля отражается в символике Университета (цвет, логотип, флаг, эмблема, знаки отличия и др.), используемой в оформлении объектов, корпоративных СМИ, официальных web-ресурсов и публикаций.
Имидж	внутренний (существующий в сознании работников и обучающихся) и внешний (существующий в сознании внешних заинтересованных сторон: клиентов, партнеров, органов власти и субъектов гражданского общества) образ Университета.
Буллинг (травля)	это применение власти над другим человеком посредством негативных действий или поведения, которые компрометируют его или ее лично и (или) профессионально. Буллинг включает, но не ограничивается: угрожающее, оскорбительное, насильственное, пренебрежительное или запугивающее поведение, при котором оказывается неприемлемое давление на объект воздействия или приводит к изоляции или исключению его из полноценного участия в своей профессиональной деятельности.
Взятничество	предложение, предоставление, принятие или вымогательство любых материальных ценностей для оказания влияния на действия другого лица.
Дискриминация	это несправедливое или предвзятое обращение с людьми по признаку их расы, возраста, сексуальной ориентации, пола, национального или этнического происхождения, семейного положения, семейного статуса или инвалидности, религиозных убеждений, политических убеждений и т.д., которое является достаточно серьезным, чтобы необоснованно препятствовать или ограничивать возможности человека участвовать в университетской программе или деятельности или извлекать из них выгоду.



	или которое иным образом отрицательно влияет на условия работы, жилья или принадлежности к Университету.
Дисциплинарное взыскание	мера дисциплинарного воздействия, применяемая Университетом в отношении работника или обучающегося, совершившего дисциплинарное правонарушение. Если будет обнаружено нарушение норм профессиональной этики, Университет может применить официальное дисциплинарное взыскание в отношении работника или обучающегося. Соответствующие действия могут быть различными в соответствии с законодательством Республики Казахстан и внутренними нормативными документами.
Дисциплинарная комиссия	постоянно действующий коллегиальный, совещательный орган, созданный для рассмотрения материалов служебного расследования фактов, связанных с дисциплинарным проступком работников и обучающихся, и рекомендаций по дисциплинарным мерам, которые должны быть приняты.
Деловая этика	Совокупность моральных и этических норм и принципов, которыми руководствуются сотрудники и обучающиеся Университета в своей деятельности
Деловой этикет	Порядок поведения сотрудников Университета, включающий систему регламентированных правил поведения в различных деловых ситуациях, в том числе при деловой переписке, деловом общении, приеме на работу, обращении к руководству и т. д.
Профессиональная этика	Совокупность норм поведения, которые обязательны для исполнения любым членом Общества при осуществлении профессиональной деятельности
Конфликт интересов	ситуация, в которой личные интересы работника и его/ее должностные обязанности в Университете расходятся таким образом, что независимый наблюдатель может разумно задаться вопросом о том, были ли действия или решения работника мотивированы личной, финансовой или иной выгодой. Во избежание сомнений, любое упоминание «конфликта интересов» может означать реальный конфликт интересов или потенциальный конфликт интересов.
Месячный расчетный показатель	это показатель, ежегодно устанавливаемый Правительством Республики Казахстан для расчета пособий и других социальных выплат.
Непотизм	это нечестное использование власти с целью назначения родственников на желаемые должности.
Обучающийся	студент, магистрант, интерн, врач-резидент и докторант Университета.
Подарок	товар, деньги в любой валюте, услуга, предоставленные работнику Университета.
Подразделение Университета	Отдел воспитательной и социальной работы, осуществляющий контроль и управление соответствия данному Кодексу, конфликтом интересов и этических вопросов, а также уполномоченное рассматривать и принимать меры для урегулирования рисков, возникающих

	в связи с конфликтом интересов.
Преследование	это преднамеренное и неоднократное преследование, вступление в контакт или преследование другого человека и подразумеваемая угроза причинить другому человеку серьезные телесные повреждения.
Притеснение (харассмент)	это нежеланное поведение, которое имеет целью или следствием ущемление достоинства человека или создание запугивающей, враждебной, унижающей достоинство, унижительной или оскорбительной рабочей, или учебной среды. Оскорбительное поведение может включать, кроме прочего: поведение, будь то выражаемое в словесной форме, в действиях, в письменном, графическом или в электронном виде, которое угрожает, запугивает, принижает, очерняет или демонстрирует отвращение к отдельному лицу или группе; эпитеты, оскорбления или негативные стереотипы, шутки или прозвища, письменные, печатные или графические материалы, содержащие порочащие или унижающие комментарии или изображения, а также демонстрация порочащих или унижающих объектов, электронных писем, текстовых сообщений или фотографий.
Университет	это комплексное мультикультурное учреждение, члены которой имеют различные отношения друг к другу. Учитывая разнообразие и сложность этических вопросов, с которыми работники могут столкнуться во время работы и учебы в Университете, настоящий Кодекс служит только общим руководством.
Фаворитизм	относится к практике предоставления несправедливого преференциального отношения одному лицу или группе за счет другого.
Участники образовательного процесса	обучающиеся, профессорско-преподавательский состав, работники Университета

2. Корпоративные принципы и ценности

2.1. Корпоративные принципы:

2.1.1. *Уважение к человеку* - признание права личности на свободное выражение мнения, уважение взглядов других, доброжелательность в общении, конструктивность в обсуждении вопросов и совместном решении задач.

2.1.2. *Профессионализм* - глубокое знание своей специальности, ответственное и добросовестное отношение к обязанностям, качественное и своевременное выполнение поставленных задач, постоянное совершенствование профессиональных навыков.

2.1.3. *Постоянное развитие и обучение* - непрерывное движение вперед, создание условий для раскрытия потенциала, развития талантов и способностей работников и обучающихся Университета.

2.1.4. *Сотрудничество* - открытое и эффективное взаимодействие с отечественными и зарубежными вузами, лечебно-профилактическими учреждениями, а также слаженная работа единой команды, где каждый несёт ответственность за общий результат и развитие Университета.

2.1.5. *Эффективность* - достижение наилучших результатов при рациональном использовании человеческих, интеллектуальных, материальных и финансовых ресурсов.

2.1.6. *Инновационность* - разработка и внедрение научных исследований, новых идей и технологий в образовательный процесс, медицинскую практику, общественно-экономическое и социально-культурное развитие современной системы здравоохранения Казахстана.

2.1.7. *Преемственность* - уважение традиций, сохранение и развитие лучшего опыта, обогащение его новыми идеями, определяющими стратегический вектор развития Университета как центра образования, науки и культуры.

2.1.8. *Честность* - ключевое моральное качество, лежащее в основе любой коммуникации и профессиональной деятельности. Включает правдивость, принципиальность, соблюдение обязательств, искренность и внутреннюю убеждённость в правоте осуществляемого дела.

2.1.9. *Справедливость* - требование соответствия между правами и обязанностями, трудом и вознаграждением, заслугами и их признанием, поступком и воздаянием. В социально-экономическом смысле предполагает равенство граждан в распределении ограниченных ресурсов. Нарушение этих соответствий оценивается как несправедливость.

2.1.10. *Добросовестность* - обязательство каждого сотрудника осуществлять профессиональную деятельность с должной степенью заботливости и осмотрительности в соответствии с законодательством Республики Казахстан, другими нормативными правовыми актами и Уставом Университета.

2.1.11. *Забота о ветеранах* - уважение к старшему поколению, признание его заслуг, соблюдение и укрепление традиций, поддержка и поощрение заслуженных сотрудников Университета.

2.1.12. *Мотивация труда* - стремление Университета к формированию эффективной системы материального и нематериального стимулирования работников.

2.1.13. *Социальный патернализм* - забота о благосостоянии сотрудников и их семей, обеспечение социальной защиты, предоставление различных форм социальной поддержки.

2.1.14. *Законность* - безусловное соблюдение сотрудниками требований законодательства Республики Казахстан и иных нормативных правовых актов, а также содействие потребителям Университета в их соблюдении всеми доступными и законными способами.



2.2. Корпоративные ценности

Основополагающими корпоративными ценностями, на основе которых формируется деятельность Университета, являются:

2.2.1. Порядочность, надёжность и профессионализм участников образовательного процесса, эффективность труда, взаимовыручка и уважение к коллегам, партнёрам и обществу.

2.2.2. Высокий авторитет Университета, его приверженность качественному медицинскому образованию и гуманным ценностям медицинской профессии.

2.2.3. Сохранение накопленного опыта и развитие новых традиций подготовки специалистов, основанных на фундаментальном образовании и сочетании теории с современной медицинской практикой.

2.2.4. Использование лучших достижений отечественной и мировой высшей школы для совершенствования образовательных технологий, что является основой конкурентоспособности и устойчивого развития Университета.

3. Правила поведения

3.1. Университет доверяет участникам образовательного процесса представлять его миссию и ценности, действуя с профессионализмом и соблюдая этические нормы. Соблюдение этого Кодекса всеми участниками способствует созданию уважительной, здоровой и этичной среды в интересах Университета и его сообщества.

3.2. Кодекс устанавливает единые стандарты поведения и нравственные ориентиры.

3.3. Участники образовательного процесса обязаны соблюдать расписание, приходить на работу и учебу без опозданий и следовать правилам внутреннего распорядка.

3.4. Лица, занимающие ответственные должности, должны осуществлять свои полномочия справедливо, надлежащим образом и относиться к другим вежливо и уважительно, без предубеждений и предвзятости.

3.5. Участники образовательного процесса университета обязаны избегать проявлений фаворитизма, nepотизма, коррупции, мошенничества и других действий, нарушающих принцип справедливости.

3.6. Запрещены любые формы дискриминации, запугивания, преследования, предвзятости и иных проявлений неэтичного поведения.

3.7. Участники образовательного процесса университета проявляют уважительное отношение к своим коллегам на территории и за пределами Университета.

3.8. Профессиональное сотрудничество является общим обязательством всех участников образовательного процесса.

3.9. Примеры неприемлемого поведения включают, но не ограничиваются следующим:

	«ҚазРосмед университеті» МEBБМ НУО «ҚазРосмед университеті»	стр. 22 / 31 бет	F-DP-02-31-01-12
--	--	------------------	------------------

3.9.1. Агрессивное общение, включая использование неуместных и (или) оскорбительных выражений (в устном или письменном виде).

3.9.2. Изоляция, преднамеренное исключение и (или) отказ от сотрудничества на работе. Унизительные обзывания и оскорбления. Угрозы физического или психологического характера.

3.9.3. Запугивающее поведение или формулировки, которые вызывают страх или беспокойство у других.

3.9.4. Злоупотребление властью лицом, занимающим ответственное положение.

3.9.5. Кибер-издевательства, например, по электронной почте или с использованием сайтов социальных сетей для размещения унизительных сообщений или распространения конфиденциальной информации о ком-либо.

3.9.6. Распространение злонамеренных слухов или оскорбление кого-либо. Унизительные комментарии о внешности человека.

3.9.7. Приписывание себе заслуг за работу, сделанную другими.

3.9.8. Унижение/принижение кого-либо перед другими людьми.

3.10. Участники образовательного процесса обязаны проявлять тактичность, вежливость и уважение ко всем членам образовательного сообщества, воздерживаясь от действий, которые могут унижать честь и достоинство других.

3.11. В интересах поддержания здорового психологического климата запрещены интриги, распространение слухов и проявления нечестности.

3.12. Руководителям структурных подразделений и другим сотрудникам Университета запрещается:

3.12.1. Перекалывать свою ответственность, функциональные полномочия на другое структурное подразделение.

3.12.2. Использовать должностное положение в личных интересах и в ущерб интересам Университета. Проявлять формализм.

3.12.3. Создавать волокиты при исполнении должностных обязанностей, высокомерия, грубости по отношению к подчиненным сотрудникам.

3.12.4. Обсуждать с подчиненными действия и решения вышестоящих руководителей, вопреки и не в интересах деятельности Университета.

3.13. Сотрудники обязаны пресекать действия, способные причинить вред правам и интересам Университета, включая:

3.13.1. Обсуждение приказов, распоряжений и решений руководящего состава с целью их неисполнения.

3.13.2. Распространение и использование в профессиональной деятельности непроверенной, недостоверной информации, информации сомнительного характера.

3.13.3. Предвзятое и необъективное отношение к коллегам и обучающимся. Проявления лести, лицемерия, назойливости и лжи.

К-02-05-01-05-02	Корпоративтік мәдениет және әдеп кодексі/ Кодекс корпоративной культуры и этики	Басылым 02/ Издание 02
------------------	--	---------------------------

3.13.4. Преувеличение своей значимости и профессиональных возможностей.

3.14. Во время занятий и мероприятий рекомендуется отключать звук мобильного телефона.

3.15. Запрещено распространять недостоверную информацию о деятельности Университета, наносящую ущерб его деловой репутации.

4. Внешний вид и форма одежды

4.1. Внешний вид участников образовательного процесса - основа имиджа Университета и отражает его корпоративную культуру в целом.

4.2. Предпочтительным является свободно-деловой стиль одежды. Не допускается нахождение на рабочем месте в вызывающей, открытой или рваной одежде, одежда должна быть чистой и выглаженной.

4.3. Цветовые решения в одежде должны соответствовать классическому деловому стилю, исключаются излишне яркие цвета, чрезмерная пестрота. Не допускаются изделия из прозрачных или блестящих тканей.

4.4. При выборе украшений необходимо проявлять сдержанность и разумную умеренность.

4.5. Запрещены: одежда с открытой спиной и глубоким вырезом, слишком короткие юбки, шорты, пляжная и спортивная одежда (кроме занятий физической культурой).

5. Отношения с органами государственной власти

5.1. Университет выстраивает конструктивные, открытые и законные отношения с государственными органами, исключая конфликт интересов.

5.2. Университет принимает меры для предотвращения коррупции и иных противоправных действий как со стороны государственных органов, так и со стороны участников образовательного процесса Университета.

5.3. Участники образовательного процесса вправе участвовать в политической деятельности в личное время и за свой счёт. Университет не компенсирует и не вознаграждает участие в такой деятельности ни прямо, ни косвенно.

5.4. Участники образовательного процесса Университета обязаны предоставлять государственным органам полные и достоверные данные в пределах своей компетенции, за исключением сведений, составляющих конфиденциальную информацию.

6. Обязательство по борьбе с взяточничеством

6.1. Университет придерживается политики нулевой терпимости к предложению, получению или посредничеству во взяточничестве. Участники образовательного процесса обязаны честно выполнять свои обязанности и не допускать злоупотребления полномочиями.

6.2. Сотрудникам и преподавателям не рекомендуется принимать или передавать подарки и услуги от обучающихся, партнёров или третьих лиц. Не допускаются любые проявления коррупции.

Уголовные правонарушения, связанные со взяточничеством:

6.2.1. *Подкуп* - предложение, обещание или предоставление выгоды другому лицу с целью побуждения к совершению неправомерных действий.

6.2.2. *Получение взятки* - запрос, согласие или фактическое получение выгоды в обмен на совершение неправомерных действий.

6.3. Участники образовательного процесса университета всегда должны учитывать, когда предложение или получение подарков уместно и каковы намерения дарящего. Дарить и принимать подарки не запрещается, если выполнены все следующие требования:

6.3.1. Подарок не включает наличные средства или их эквивалент.

6.3.2. Подарок вручается от имени департамента/университета/группы, а не от имени личности. Подарок вручается открыто, а не тайно.

6.3.3. Подарок, который не может рассматриваться как влияющий на принятие решений. Допускаются только подарки символического характера, не создающие конфликта интересов и не связанные с исполнением служебных (должностных) обязанностей.

6.4. Университет будет расследовать любые случаи предполагаемого подкупа или коррупции. Дисциплинарные меры в отношении лиц, причастных к какому-либо конкретному делу, могут привести к увольнению с работы и сообщению об этом соответствующим регулирующим и правоохранительным органам.

6.5. Участники образовательного процесса получают и представляют от имени университета различные виды конфиденциальной и частной информации. Каждый участник образовательного процесса обязан обеспечивать конфиденциальность информации и предотвращать несанкционированный доступ к ней.

7. Рассмотрение анонимных обращений

7.1. Университет обеспечивает возможность подачи анонимных сообщений о нарушениях положений настоящего Кодекса через электронный канал доверия. Анонимные обращения принимаются к рассмотрению при наличии в них достаточной информации о фактах предполагаемого нарушения, позволяющей провести проверку.

7.2. Анонимные обращения не подлежат рассмотрению в случае отсутствия конкретных фактов, сведений или обстоятельств, позволяющих установить возможное нарушение положений настоящего Кодекса.

7.3. При рассмотрении анонимных обращений обеспечивается соблюдение принципов конфиденциальности, объективности и беспристрастности. В случае подтверждения изложенных фактов

	«ҚазРосмедуниверситеті» МЕМБМ НУО «ҚазРосмедуниверситет»	стр. 25 / 31 бет	F-DP-02-31-01-12
--	---	------------------	------------------

принимаются меры в соответствии с Правилами рассмотрения обращений и жалоб (PR-02-05-01-05-01).

8. Безопасность и использование университетских ресурсов

8.1. Участники образовательного процесса обязаны знать и соблюдать требования по обеспечению общественной, антитеррористической, противопожарной, антикоррупционной безопасности, а также правила поведения при чрезвычайных ситуациях.

8.2. На территории Университета все обязаны соблюдать установленный пропускной и внутриобъектовый режим.

8.3. Ресурсы и имущество Университета должны использоваться бережно и исключительно для выполнения служебных или учебных задач.

8.4. Университетские помещения и оборудование не должны использоваться в личных целях, за исключением незначительного и нерегулярного использования (например, стационарного телефона или принтера), если это не наносит ущерба имуществу и не нарушает рабочий процесс.

8.5. Всё имущество Университета (оборудование, материалы, библиотечные фонды, коллекции и др.) закреплено за соответствующими структурными подразделениями, которые несут ответственность за его учет и сохранность.

9. Нормы поведения в нерабочее время и за пределами Университета

9.1. Участники образовательного процесса университета не должны использовать свой статус для получения личных услуг и выгод внутри Университета и за его пределами.

9.2. Выступая публично или выражая личные взгляды, участники образовательного процесса должны ясно указывать, что действуют от собственного имени и не представляют позицию Университета.

9.3. Использование названия и визуальной идентификации (логотипа) Университета допускается только в рамках выполнения служебных обязанностей.

9.4. Участники образовательного процесса обязаны соблюдать нормы достойного поведения в обществе, учитывая свою принадлежность к Университету.

9.5. При оценке своего поведения участники образовательного процесса должны руководствоваться положениями настоящего Кодекса и стремиться следовать его морально-этическим нормам.

9.6. Поведение вне рабочего времени и/или за пределами Университета может повлечь дисциплинарные меры, если оно:

9.6.1. Является криминальным.

9.6.2. Может вызвать гражданскую ответственность Университета.

9.6.3. Наносит ущерб репутации Университета.

K-02-05-01-05-02	Корпоративтік мәдениет және әдеп кодексі/ Кодекс корпоративной культуры и этики	Басылым 02/ Издание 02
------------------	--	---------------------------

9.6.4. Препятствует выполнению Университетом своей миссии либо исполнению обязанностей работниками и обучающимися.

10. Социальные сети и средства массовой информации

10.1. При взаимодействии с аудиторией и публикуя материалы в социальных сетях от имени университета или его подразделений, участники образовательного процесса представляют университет, поэтому контент должен быть проверенным, корректным и недвусмысленным, поскольку любая двусмысленность может быть неправильно понята, неверно истолкована и вырвана из контекста, а значит, может негативно повлиять на репутацию университета.

10.2. В коммуникации от имени университета следует избегать обсуждения деликатных тем (политика, религия, социальные проблемы и др.), если только это не связано с научной или образовательной деятельностью.

10.3. При выражении личного мнения в социальных сетях участники образовательного процесса должны чётко указывать, что высказанные взгляды не отражают официальную позицию Университета.

10.4. Университет уважает право обучающихся, преподавателей и других сотрудников на свободу выражения мнения и свободу слова. Каждый участник образовательного процесса имеет право самостоятельно управлять личными аккаунтами в социальных сетях. При этом Университет не несёт ответственности за последствия публикаций в социальных сетях. Поскольку информация в открытом доступе может быть использована средствами массовой информации, она может быть неправильно истолкована или вырвана из контекста.

10.5. Перед распространением материалов, защищённых авторским правом или относящихся к собственности Университета, необходимо получить соответствующие разрешения.

10.6. В случае обращения представителей средств массовой информации за любым заявлением/комментарием/сотрудничеством, необходимо информировать ответственных специалистов маркетинга и связей с общественностью о запросе и следовать руководящим принципам, доступным на сайте Университета.

10.7. Положения, указанные в пунктах 9.1–9.6 главы 9, распространяются на всех участников образовательного процесса.

11. Третьи лица

11.1. Участники образовательного процесса, взаимодействующие с третьими лицами, должны обеспечивать соблюдение ими положений настоящего Кодекса, включая предварительную проверку или закрепление соответствующих условий в договорах и иных документах.

	«ҚазРосмедуниверситеті» МЕМБМ НҰО «ҚазРосмедуниверситет»	стр. 27 / 31 бет	F-DP-02-31-01-12
--	---	------------------	------------------

11.2. Следует внимательно относиться к потенциальному влиянию сотрудничества с третьими сторонами на репутацию Университета, включая риски конфликта интересов, коррупции и нарушения финансовых правил.

11.3. Академическое сотрудничество (финансирование исследований, соглашения и др.) регулируется внутренними нормативными документами Университета.

12. Рассмотрение и работа с нарушениями

12.1. Университет обеспечивает предупреждение, выявление и своевременное урегулирование внутрикорпоративных конфликтов в целях обеспечения устойчивого и эффективного функционирования. Возникающие вопросы, споры и разногласия рассматриваются в соответствии с настоящим Кодексом, а также иными внутренними нормативными документами Университета, регуливающими права, обязанности и ответственность участников образовательного процесса.

12.2. Уполномоченное структурное подразделение Университета осуществляет контроль за реализацией настоящей политики и обеспечивает объективное, справедливое и последовательное рассмотрение жалоб и обращений. Университет обеспечивает доступность информации для участников образовательного процесса о порядке и процедурах подачи и рассмотрения жалоб и обращений.

12.3. Рассмотрение жалоб и обращений участников образовательного процесса осуществляется в соответствии с Положением о дисциплинарной комиссии Университета, Правилами рассмотрения обращений и жалоб (PR-02-05-01-05-01) и Положением о Совете факультета (PL-03-12-07-03).

13. Формирование и укрепление корпоративного духа

13.1. Корпоративный дух является важным инструментом управления и ключевым элементом корпоративных ценностей, объединяющим участников образовательного процесса для достижения миссии и целей Университета.

13.2. Университет укрепляет корпоративный дух посредством:

13.2.1. Информирование участников образовательного процесса о миссии и ценностях Университета; обеспечение понимания каждым участником образовательного процесса значимости его вклада; формирование и развитие корпоративного стиля.

13.2.2. Поддержания имиджа и репутации Университета; Повышения престижа профессий сотрудников Университета; Развития системы мотивации и социальной поддержки.

13.2.3. Создания и использования визуальных образов, лозунгов и девизов Университета; Проведения корпоративных мероприятий; Популяризации физической культуры и спорта среди работников и обучающихся.

14. Корпоративные коммуникации

K-02-05-01-05-02	Корпоративтік мәдениет және әдеп кодексі/ Кодекс корпоративной культуры и этики	Басылым 02/ Издание 02
------------------	--	---------------------------

	«ҚазРосмедуниверситеті» МЕМБМ НУО «ҚазРосмедуниверситет»	стр. 28 / 31 бет	F-DP-02-31-01-12
--	---	------------------	------------------

14.1. Для продвижения и внедрения Кодекса, нормативно-регламентирующих документов Университета, а также норм, обеспечивающих эффективное функционирование деятельности Университета, используются современные каналы и инструменты корпоративных коммуникаций.

14.2. Система корпоративных коммуникаций должна обеспечивать своевременное, полное и достоверное информирование о реальных событиях, инициативах и проектах, происходящих в Университете.

14.3. К средствам корпоративных коммуникаций относятся:

14.3.1. Научный журнал Казахстанско-Российского медицинского университета «Актуальные проблемы теоретической и клинической медицины».

14.3.2. Официальный интернет-сайт Университета www.krmu.edu.kz/.

14.3.3. Официальные страницы Университета в социальных сетях (Facebook, Instagram, Telegram и др.).

14.3.4. Корпоративная электронная почта и система внутреннего электронного документооборота.

14.3.5. Внутренний корпоративный портал Университета.

14.3.6. Пресс-релизы, информационные бюллетени, корпоративные рассылки.

14.3.7. Информационные стенды, мультимедийные экраны и другие визуальные средства информирования.

14.3.8. Официальные мероприятия, брифинги, встречи и иные формы публичных коммуникаций.

15. Права

15.1. Университет признаёт право всех участников образовательного процесса на уважительное и достойное обращение. Университет стремится к созданию справедливой и уважительной рабочей среды, в которой участники образовательного процесса смогут свободно вносить свой вклад, обсуждать и оспаривать идеи в конструктивной и открытой форме.

16. Ответственность

16.1. Все участники образовательного процесса несут ответственность за соблюдение высоких стандартов личной нравственности, поведения и профессиональной этики, установленных настоящим Кодексом. Каждый участник образовательного процесса, как представитель Университета, осуществляет свою деятельность с учётом необходимости поддержания его деловой репутации.

16.2. Соблюдение этических принципов является обязанностью каждого участника образовательного процесса независимо от занимаемой должности или статуса. Данная ответственность имеет важное значение для защиты

К-02-05-01-05-02	Корпоративтік мәдениет және әдеп кодексі/ Кодекс корпоративной культуры и этики	Басылым 02/ Издание 02
------------------	--	---------------------------

репутации университета, достижения его целей, а также формирования здоровой, уважительной и этичной образовательной и рабочей среды.

16.3. Участники образовательного процесса Университета обязаны предотвращать, выявлять и сообщать о любых формах взяточничества и нарушениях настоящего Кодекса. Соккрытие или несообщение о зафиксированных случаях подкупа может рассматриваться как соучастие в противоправной деятельности и повлечь дисциплинарные меры в зависимости от обстоятельств и тяжести нарушения. Лицо, совершившее подкуп, а также лицо, умышленно содействующее, советуемое или поощряющее его совершение, признаются соучастниками и подлежат аналогичной ответственности.

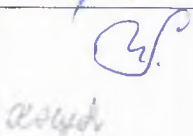
16.4. Ответственным за реализацию, мониторинг соблюдения и актуализацию Кодекса является отдел кадров. Руководители структурных подразделений несут персональную ответственность за доведение положений Кодекса до участников образовательного процесса.

16.5. Участники образовательного процесса Университета не несут ответственности за естественный износ, обесценивание или повреждение имущества Университета, если ущерб не вызван их умышленными действиями, небрежностью или нарушением установленных правил.

Танысу парағы / Лист ознакомления

[illegible]

Келісу парағы / Лист согласования

Лауазымы / Должность	Қолы / Подпись	Күні / Дата	Аты-жөні / ФИО
1	2	3	4
Стратегиялық даму жөніндегі проректор / Проректор по стратегическому развитию			М. Джайнакбаев
Академиялық жұмыстар жөніндегі проректор / Проректор по академической работе			А. Кусаинова
Ғылыми және клиникалық жұмыстар жөніндегі проректор/ проректор по научной и клинической работе			А. Сейдалин
Аудит және стратегиялық даму департаментінің басқарушысы / Руководитель департамента аудита и стратегического развития			Ж. Лян
Кадр бөлімінің басшысы/ Начальник отдела кадров			В. Верёвкина
Әкімшілік-құқық бөлімінің бастығы / Начальник административно-правового отдела			С. Касимова