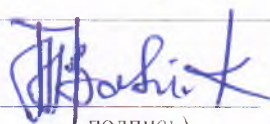
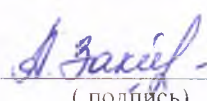




Ғылыми кеңес отырысында
бекітілді /
Утверждено на заседании
Ученого совета
«26» 11 2021г. № 4

К-03-21-11

Корпоративті мәдениет пен этика кодексі /
Кодекс корпоративной культуры и этики

Әзірледі / Разработал		
Зангер / Юрист	 (подпись)	М. Абай
СМЖ бөлімінің бас маманы / Главный специалист отдела СМК	 (подпись)	А. Закирова

Басылым 01 / Издание 01

Алматы, 2021



Мазмұны / Содержание

	бет / стр.
1. Жалпы ережелер	4
2. Корпоративтік қағидаттар және құндылықтар	6
3. Мінез-құлық ережелері	8
4. Сыртқы түрі және киім үлгісі	10
5. Мемлекеттік билік органдарымен қарым-қатынас	10
6. Парақорлықпен күрес жөніндегі міндеттеме	10
7. Қауіпсіздік және университет ресурстарын пайдалану	11
8. Жұмыстан тыс уақытта және Университеттен тыс жерлердегі мінез-құлық нормалары	12
9. Әлеуметтік желілер және бұқаралық ақпарат құралдары	12
10. Үшінші тұлғалар	13
11. Тәртіп бұзушылармен жұмыс және қарастыру	14
12. Корпоративтік рухты қалыптастыру және нығайту	15
13. Корпоративтік шаралар	16
14. Корпоративтік коммуникациялар	16
15. Құқық	16
16. Жауапкершілік	16
Келісу парағы	32
1. Общие положения	18
2. Корпоративные принципы и ценности	21
3. Правила поведения	22
4. Внешний вид и форма одежды	24
5. Отношения с органами государственной власти	25
6. Обязательство по борьбе с взяточничеством	25
7. Безопасность и использование университетских ресурсов	26
8. Нормы поведения в нерабочее время и за пределами Университета	26
9. Социальные сети и средства массовой информации	27
10. Третьи лица	28
11. Рассмотрение и работа с нарушениями	28
12. Формирование и укрепление корпоративного духа	30
13. Корпоративные мероприятия	30
14. Корпоративные коммуникации	30
15. Права	31
16. Ответственность	31
Лист согласования	32



1. Жалпы ережелер

1.1. Корпоративтік мәдениет және этика кодексі (бұдан әрі-Кодекс) «Қазақстан – Ресей медицина университеті» мемлекеттік емес білім беру мекемесінің (бұдан әрі-Университет) қызметкерлері мен білім алушыларының жеке рөліне, лауазымына немесе қызмет түріне қарамастан құндылықтары мен мінез-құлықтарын көрсетеді.

1.2. Осы Кодекс Университеттің корпоративтік мәдениетін нығайту және дамыту, Университеттің ұлттық және әлемдік білім беру кеңістігіндегі беделін арттыруға бағытталған Университетке тән стратегияны, имиджді, беделді, үздік дәстүрлерді саналы қолдау үшін қызметкерлер мен білім алушыларды ынталандыру деңгейін арттыру мақсатында енгізіледі.

1.3. Кодекс Университет қызметкерлері мен білім алушыларына өздерінің этикалық және мінез-құлық міндеттерін түсінуге, сондай-ақ олардың жұмысы, оқуы және/немесе Университетпен байланысы барысында туындауы мүмкін этикалық мәселелерді анықтауға және шешуге көмектесуге бағытталған.

1.4. Көрсетілген нормалар мен қағидаттардың тізбесі толық болып табылмайды және белгілі бір алғышарттар немесе мән-жайлар туындаған жағдайда нақтылануы, өзгертілуі, толықтырылуы мүмкін.

1.5. Университеттің 30 жылдық жұмыс тәжірибесі және өзінің дәстүрлері бар: студенттік, оқытушылық және басқарушылық. Қызметкерлер мен студенттер Университеттің дәстүрлерін құрметтеуі керек және егер олар жеке идеяларға қайшы келсе, Университет дәстүрін сақтауға артықшылық берілуі керек.

1.6. Осы Кодекс Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасының ережелеріне, ішкі нормативтік-регламенттеуші актілерге және Университет Жарғысына сәйкес, сондай-ақ іскерлік және кәсіби этиканың жалпы танылған қағидаттары негізінде әзірленді.

1.7. Осы Кодексте көрсетілген жалпы ережелер тек Университеттің педагогикалық және басқа қызметкерлеріне ғана емес, сонымен қатар студенттерге, Университет аумағында қызмет көрсететін компанияларға да қолданылады.

1.8. Мүдделі тараптар 1-кестеле келтірілген.

1-кесте-Мүдделі тараптар және олардың қажеттіліктері мен күтулер

Мүдделі тараптар	Қажеттіліктер мен күтулер
1	2
Құрылтайшылар	Университеттің менеджмент жүйесінің нәтижелі жұмыс істеуін қамтамасыз ету
Сыртқы аудиторлар	Сыртқы аудитті жүргізу тиімділігін арттыру
Ішкі аудиторлар	Ішкі аудитті жүргізу тиімділігін арттыру
Топ-менеджерлер	Корпоративтік мәдениет пен этиканың сақталуын қамтамасыз ету



1.9. Терминдер мен анықтамалар

1.9.1) Мәтін бойынша 2-кестеде көрсетілген терминдер мен олардың анықтамалары қолданылады.

2-кесте-Терминдер мен анықтымылыр

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 окшаулауға немесе оның кәсіби қызметіне толық қатысудан шығаруға әкелетін қауіпті, қорлайтын, зорлық-зомбылық, немқұрайдылық немесе қауіп төндіретін мінез-құлықты қамтиды, бірақ олармен шектелмейді.
Паракорлық	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, мәгіндік хабарларды немесе фотосуреттерді көрсету.
Еңбек кодексі	Қазақстан Республикасы Еңбек кодексі
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.

1.10. Осы Кодекс иелері: тәрбие және әлеуметтік жұмыстар бөлімі болып табылады, тәрбие жұмыстары жөніндегі проректор жетекшілік етеді.

1.11. Енгізілетін формалар:

Осы Кодекс формаладры қолданысқа енгізбейді.

2. Корпоративтік қағидаттар мен құндылықтар

2.1. Корпоративтік қағидалар:

Адамға деген құрмет-бұл адамның өз пікірін еркін білдіру құқығына, басқалардың пікірін құрметтеуге және қарықатынаста ниеттес болып мәселелерді



бірлесіп талқылап шешу.

Кәсіпқойлық - бұл өз мамандығын терең білу, міндеттерге жауапты және адал қарау, қойылған міндеттерді сапалы және уактылы орындау, кәсіби деңгейді жетілдіру.

Тұрақты даму және оқыту – бұл үздіксіз алға жылжу, Университет қызметкерлері мен білім алушыларының таланттары мен қабілеттерін дамыту үшін жағдай жасау.

Ынтымақтастық-бұл отандық және шетелдік жоғары оқу орындарымен, базалық емдеу-профилактикалық мекемелерімен байланысты нығайту, бірыңғай команданың үйлесімді жұмысы, онда әрбір адам бүкіл Университеттің игілігі үшін жалпы нәтижеге жауап береді.

Тиімділік-бұл адами, зияткерлік, материалдық және қаржылық ресурстарды оңтайлы пайдалану жағдайында максималды нәтижелерге қол жеткізу.

Инновациялық -бұл білім беру процесінде де, медицинаның әртүрлі салаларында да, қазіргі Қазақстанның қоғамдық-экономикалық құрылымы мен әлеуметтік-мәдени дамуында ғылыми зерттеулер мен технологияларды әзірлеу және енгізу.

Сабактастық дегеніміз-дәстүрлерге адалдық, ең жақсы тәжірибені мұра ету және оны Ғылым мен мәдениеттің білім беру орталығы ретінде Университеттің даму векторын анықтайтын жаңа идеялармен байыту.

Адалдық-қоғамда болып жатқан кез-келген ақпараттық процестің негізі болып табылатын адамның сапасы. Адамгершіліктің маңызды талаптарының бірін көрсететін моральдық сапа. Оған шыншылдық, адалдық, қабылданған міндеттемелерге адалдық, істің дұрыстығына субъективті сенімділік, басқалардың алдында және адамның басшылыққа алатын мотивтеріне қатысты шынайылық кіреді.

Адалдық - Университеттің кез - келген қызметкері Әділеттілікті жүзеге асыруы керек — іс-әрекет пен жазаның сәйкестігі туралы талапты қамтитын тиісті ұғым: атап айтқанда, құқықтар мен міндеттердің, еңбек пен сыйақының, сінірген еңбектердің және оларды танудың, қылмыс пен жазаның сәйкестігі, әртүрлі әлеуметтік топтардың, топтардың және жеке тұлғалардың қоғамдағы рөліне сәйкестігі және олардың әлеуметтік жағдайы; экономикалық ғылымда-шектеулі ресурстарды бөлудегі азаматтардың теңдігі туралы талап. Бұл субъектілер арасында тиісті сәйкестіктің болмауы әділетсіздік ретінде бағаланады.

Заңдылық-кәсіби қызметті жүзеге асыру кезінде Университеттің кез келген қызметкері Қазақстан Республикасының заңдары мен өзге де нормативтік құқықтық актілерінің талаптарын мүлтіксіз сақтауға міндетті, сондай-ақ Университет тұтынушыларының Қазақстан Республикасының заңдары мен өзге де нормативтік құқықтық актілерін сақтауына ақылға қонымды, ықтимал және заңды тәсілдермен ықпал етуі тиіс.

2.2. Корпоративтік құндылықтар.

2.2.1) Университет қызметін қалыптастыратын негізгі корпоративтік құндылықтар:

Қ-03-21-11	Корпоративті мәдениет пен этика кодексі / Кодекс корпоративной культуры и этики	Басылым 01/ Издание 01
------------	--	---------------------------



2.2.1.1) жұмыскерлердің инабаттылық, сенімділік және кәсібилігі, олардың еңбегінің тиімділігі, бір-біріне өзара көмек, мүдделі тұлғаларға және жалпы қоғамға құрмет;

2.2.1.2) Университеттің жоғары беделі, оның сапалы медициналық білімге, арнайы білімді, іскерлікті және дағдыларды талап ететін ең ізгілікті мамандықтың жолын ұстауы;

2.2.1.3) жинақталған тәжірибені ұқыпты сақтау және болашақ мамандарды кешенді даярлауда жаңа дәстүрлерді, терең іргелі білім беруге және оқу процесін заманауи медициналық практикамен үйлестіруге негізделген дәстүрлерді дамыту қабілеті;

2.2.1.4) білім беру технологияларын жетілдіруде отандық және шетелдік жоғары мектептің үздік жетістіктерін дәйекті және мақсатты пайдалану. Университеттің жоғары бәсекеге қабілеттілігінің негізі, оның дамуы мен табыстылығының кепілі – осы жаңа үздік ұмтылыста.

3. Мінез-құлық ережелері

3.1. Университет қызметкерлер мен білім алушыларға кәсіби шеберлік пен этикалық нормаларды сақтай отырып, Университетті, оның миссиясы мен негізгі құндылықтарын таныстыруды сеніп тапсырады. Университет қызметкерлері мен білім алушыларының осы Әдеп кодексінің талаптарын сақтауы Университет пен ұжымның мүддесі үшін салауатты, құрметті және этикалық орта құруға ықпал ететін болады.

3.2. Осы Кодекстің баптары жеке адамгершілік құндылықтар, мінез-құлық және этикалық стандарттар үшін жалпы шеңберлерді белгілейді.

3.3. Қызметкерлер мен білім алушылар сабақ кестесі мен ішкі еңбек тәртібінің ережелерін сақтай отырып, жұмысқа және оқуға кешігусіз келуі қажет.

3.4. Жауапты лауазымдарды атқаратын адамдар өз өкілеттіктерін әділ, тиісті түрде жүзеге асыруға және басқаларға сыпайылық пен сыйластықпен, жалған және екіжүзділіксіз қарауға тиіс.

3.5. Университеттің қызметкерлері мен білім алушылары әділ шешім қабылдауға кедергі келтіруі мүмкін кез-келген фаворитизм, непотизм, паракорлық, алаяқтық, сыбайлас жемқорлық және басқа да жағдайлардан аулақ болу керек.

3.6. Бірде-бір қызметкер мен білім алушы кемсітудің, қорқытудың, қудалаудың, құмарлықтың, біржакты көзқарастың және заңсыз, арам немесе әдепке жат мінез-құлықтың қандай да бір түріне қатыснауы тиіс

3.7. Университеттің қызметкерлері мен білім алушылары Университет аумағында және одан тыс жерлерде өз әріптестеріне құрмет көрсетуі тиіс.

3.8. Университеттің қызметкерлері мен білім алушылары Университет мүддесі үшін тиімді кәсіби ынтымақтастық үшін тең күш жұмсауы керек.

3.9. Жағымсыз мінез-құлықтың мысалдары мыналарды қамтиды, бірақ олармен шектелмейді:

3.9.1) орынсыз және (немесе) қорлайтын сөздерді (ауызша немесе жазбаша түрде) пайдалануды қоса алғанда, агрессивті қарым-қатынас;



3.9.2) окшаулау, жұмыста ынтымақтастықты әдейі алып тастау және (немесе) одан бас тарту;

3.9.3) кеміту және қорлау;

3.9.4) физикалық немесе психологиялық сипаттағы қауіптер;

3.9.5) басқалардың қорқынышын немесе алаңдаушылығын тудыратын қорқыту мінез-құлқы немесе тұжырымдары;

3.9.6) жауапты тұлғаның билікті асыра пайдалануы;

3.9.7) кибершабуылдар, мысалы, электрондық пошта арқылы немесе әлеуметтік желілер сайттарын пайдаланып, қорлайтын хабарларды орналастыру немесе біреу туралы құпия ақпаратты тарату;

3.9.8) зиянды қауесеттерді тарату немесе біреуді қорлау;

3.9.9) жұмыста байланысты окшаулауға немесе одан бас тартуға ықпал ету;

3.9.10) адамның сыртқы келбеті туралы қорлайтын пікірлер;

3.9.11) басқалар жасаған жұмысты өзіне жазу;

3.9.12) басқа адамдардың алдында қорлау.

3.10. Университеттің барлық қызметкерлері мен білім алушылары этикалық нормаларды сақтауға, шыдамдылық, сыпайылық, әдептілік танытуға, қызметкерлерге, білім алушылар мен олардың ата-аналарына, заңды өкілдеріне тілектестік және құрметпен қарауға, азаматтардың ар-намысы мен қадір-қасиетін және олардың іскерлік беделін түсіретін әрекеттерге жол бермеуге тиіс.

3.11. Университетте қолайлы моральдық-психологиялық климатты құру және қолдау үшін қызметкерлер мен студенттер интригаларды, қауесеттерді, өз міндеттерін орындауда адалдықты болдырмауға бағытталған шаралар қабылдауы керек.

3.12. Құрылымдық бөлімшелердің басшылары мен Университеттің басқа қызметкерлеріне тыйым салынады:

3.12.1) өзінің жауапкершілігін, функционалдық өкілеттіктерін басқа құрылымдық бөлімшеге ауыстыру;

3.12.2) лауазымдық жағдайды жеке мүддесінде және Университет мүддесіне нұқсан келтіруде пайдалану;

3.12.3) формализмді көрсету;

3.12.4) лауазымдық міндеттерін атқару кезінде әуре-сарсаңға салу, бағынысты қызметкерлерге қатысты менмендік, дәрекілік;

3.12.5) Университет қызметіне қарамастан және мүддесінде емес, бағыныстылармен жоғары тұрған басшылардың әрекеттері мен шешімдерін талқылау.

3.13. Қызметкерлер Университеттің құқықтары мен мүдделеріне зиян келтіруі мүмкін іс-әрекеттердің жолын болдырмауға міндетті, соның ішінде:

3.13.1) басшы құрамның бұйрықтарын, өкімдерін және шешімдерін орындамау мақсатында оларды талқылау;

3.13.2) кәсіби қызметте тексерілмеген, дәйексіз ақпаратты, күмәнді сипаттағы ақпаратты тарату және пайдалану;

3.13.3) әріптестері және білім алушыларға теріс және дұрыс емес қатынас;



3.13.4) жағымпаздық, екіжүзділік, мазасыздық пен алдау көріністері;

3.13.5) Өзінің беделі мен кәсіби мүмкіндіктерін асыра сілтеу.

3.14. Оқу сабақтары кезінде, сондай-ақ түрлі іс-шараларда (жиналыстар, конференциялар, кеңестер, отырыстар, іскерлік кездесулер, мерекелер және т.б.) ұялы телефонның дыбыстық сигналын өшіру ұсынылады.

3.15. Университет қызметкерлері мен білім алушыларына Университеттің іскерлік беделіне (имиджіне) зиян келтіруге ықпал ететін жалған ақпарат таратуға тыйым салынады.

4. Сыртқы түрі мен киім үлгісі

4.1. Қызметкер мен білім алушының сыртқы келбеті – Университет имиджінің негізі және оның корпоративтік мәдениетін тұтастай көрсетеді.

4.2. Киімнің еркін іскерлік стиліне артықшылық беріледі. Қызметкердің және білім алушының жұмыс орнында ашық немесе жыртылған киімде болуына жол берілмейді.

4.3. Қызметкер мен білім алушының киімі әрдайым таза және үтіктелген болуы тиіс.

4.4. 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.

4.5. Зергерлік бұйымдарды таңдағанда, ұстамдылық пен қонымдылық қажет.

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

5. Мемлекеттік билік органдарымен қарым-қатынас

5.1 Университет салауатты, сындарлы және ашық, мүдделер қақтығысын, мемлекеттік органдармен және мемлекеттік биліктің басқа да өкілдерімен заңды негізде қарым-қатынасты құруға және қолдауға ұмтылады.

5.2. Университет мемлекеттік органдар тарапынан да, Университет қызметкерлері тарапынан да сыбайлас жемқорлық және басқа да құқыққа қарсы әрекеттерге жол бермеу үшін барлық күш-жігерін жұмсайды.

5.3. Қызметкерлер мен студенттер өздері қажет деп санайтын саяси қызметке өз уақытында және өз есебінен қатыса алады. Университет осы қызмет немесе оның шығындары үшін тікелей де, жанама да ешқандай сыйақы немесе өтемақы төлемейді.

5.4. Университет қызметкерлері университет қызметі туралы толық және сенімді деректерді ұсынады және құпия ақпаратқа қатысы жоқ барлық көрсеткіштердің шешімін табуға дайын.

6. Парақорлықпен күрес жөніндегі міндеттеме

6.1 Университет кез-келген түрдегі пара ұсыну мен алуға нөлдік төзімділік тәсілін ұстанады. Университеттің қызметкерлері мен студенттері билікті жеке



мақсатта тәріс пайдаланудың алдын алып, өз жұмыстарын адал аткаруы керек.

6.2. Университеттің қызметкерлері мен білім алушылары паракорлықтың немесе сыбайлас жемқорлықтың кез келген түрінен аулақ болып, бас тартуы тиіс. Паракорлықпен байланысты қылмыстың екі түрі бар:

6.2.1) басқа адамды параға сатып алу - осы Кодексті, ішкі нормативтік құжаттарды немесе Қазақстан Республикасының заңнамасын бұза отырып, оны құқыққа сыйымсыз әрекеттері үшін ынталандыру немесе сыйақы беру ниетімен басқа адамға қаржылық немесе өзге де пайда ұсыну, уәде беру немесе беру;

6.2.2) пара алу - осы Кодексті, Қазақстан Республикасының ішкі нормативтік актілерін немесе заңнамасын бұза отырып, құқыққа сыйымсыз әрекеттер жасауға ниеттенген басқа тұлғадан қаржылық немесе өзге де пайданы алуға, алуға келісім беру жолымен жүзеге асырылады.

6.3. Университеттің қызметкерлері мен білім алушылары әрқашан ұсыныс немесе сыйлық алу орынды болған кезде және сыйлаушының ниеті қандай екенін ескеруі керек. Егер барлық келесі талаптар орындалса, сыйлықтар беруге және қабылдауға тыйым салынбайды:

6.3.1) сыйлыққа қолма-қол ақша немесе оның баламасы кірмейді;

6.3.2) сыйлық жеке тұлға атынан емес, департамент/университет/топ атынан беріледі;

6.3.3) сыйлық жасырын емес, ашық түрде беріледі;

6.3.4) адамның шешімдеріне әсер ететін сыйлық ретінде қарастыруға болмайды;

6.3.5) алынған немесе тапсырылған сыйлықтың құны 4 айлық есептік көрсеткіштен аспауы тиіс.

6.4. Құны 4 айлық есептік көрсеткіштен асатын сыйлықтар қабылданбауы және қайтарылуы немесе Университеттің сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі жауапты қызметкеріне хабарлануы тиіс.

6.5. Университет паракорлық немесе сыбайлас жемқорлықтың кез-келген жағдайларын зерттейді. Қандай да бір нақты іске қатысы бар адамдарға қатысты тәртіптік шаралар жұмыстан шығаруға және бұл туралы тиісті реттеуші және құқық қорғау органдарына хабарлауға әкеп соғуы мүмкін.

6.6. Университеттің қызметкерлері мен білім алушылары Университет атынан құпия және жеке ақпараттың алуан түрлерін алады және ұсынады. Университеттің әрбір қызметкері мен білім алушысы ақпараттың құпиялылығын қамтамасыз етуге және оған рұқсатсыз қол жеткізудің алдын алуға міндетті.

7. Қауіпсіздік және университет ресурстарын пайдалану

7.1. Университеттің қызметкерлері мен білім алушылары әртүрлі төтенше жағдайлар, Қоғамдық, терроризмге қарсы, өртке қарсы және сыбайлас жемқорлыққа қарсы қауіпсіздік, ұрлық пен басқа да құқық бұзушылықтардың жолын кесу туындаған кездегі іс-қимыл ережелері мен тәртібін білуі және қатаң сақтауы тиіс.

7.2. Университет аумағында қызметкерлер мен білім алушылар белгіленген өткізу және объектішілік режим ережелерін қатаң сақтауға міндетті.



7.3. Университеттің қызметкерлері мен білім алушылары Университет ресурстарына (нысандарына, жабдықтары мен материалдарына) және меншігіне ұқыпты қарау керек.

7.4. Университеттің жайлары, жабдықтары мен керек-жарақтары кәсіби міндеттерді орындаудан басқа мақсаттарда пайдаланылмауға тиіс. Дегенмен, мерзімді жеке пайдалануға (мысалы, принтер, қалалық телефон және т.б.) рұқсат етіледі, егер бұл мүлікке зиян келтірмесе, жұмысқа әсер етпесе немесе жұмыс процесін бұзбаса.

7.5. Барлық жабдықтар, жайлар, кітапхана материалдары, ғылыми коллекциялар, кітаптар және басқа да университеттің меншігі осындай ресурстарға ие тиісті құрылымдық бөлімшелермен тікелей басқарылады.

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

8.1. Университет қызметкерлері мен білім алушылардың ешқайсысы оның ресми мәртебесін Университетте де, одан тыс жерлерде де жеке қызметтер мен артықшылықтар алу үшін пайдаланбауы керек.

8.2. Өз көзқарастарын көпшілік алдында білдіре отырып Университеттің қызметкері мен білім алушысы өз атынан әрекет ететінін және Университеттің көзқарасын білдірмейтінін нақты айтуы керек.

8.3. Университеттің қызметкерлері мен білім алушылары Университетте өз міндеттерін орындау мәнінменен басқа, Университеттің атауын және визуалды сәйкестендіруді (логотипін) пайдалана алмайды.

8.4. Университеттің қызметкерлері мен білім алушылары өздерінің Университет қызметкері және білім алушы мәртебесі туралы есте сақтай отырып, қоғамда өзін лайықты ұстауы тиіс.

8.5. Университеттің қызметкерлері мен білім алушылары олардың мінез-құлқының Университеттің моральдық және этикалық нормаларына сай келетінін анықтау кезінде осы Кодекске сілтеме жасап, өздерінің мінез-құлқында осы нормаларды ұстануға тырысуы керек.

8.6. Университет қызметкерлері мен білім алушыларының жұмыс уақытынан тыс және/немесе Университеттен тыс мінез-құлқында тәртіпсіздік анықталса, тәртіптік шаралар қабылдауға негіз бола алады:

8.6.1) Қылмыстық болып табылады;

8.6.2) Университет үшін потенциалды азаматтық жауапкершілікке әкеп соғады;

8.6.3) Университеттің беделіне нұқсан келтіреді, бұл үшінші тұлғалармен қарым-қатынастарға теріс әсер етуі мүмкін;

8.6.4) Университеттің өз миссиясын орындауына және/немесе қызметкерлер мен білім алушылардың өз міндеттерін орындауына елеулі ықпал етуге міндетті.

9. Әлеуметтік желілер және бұқаралық ақпарат құралдары

9.1. Университеттің және оның бөлімшелерінің атынан әлеуметтік желілердегі



аудиториямен өзара әрекеттесу кезінде Университеттің қызметкерлері мен студенттері Университеттің атын ұсынады, сондықтан жарияланған материалдың мазмұнына мұқият тексерілгеніне көз жеткізу керек, өйткені кез-келген түсініксіздік яғни дұрыс түсіндірілмеу Университеттің беделіне теріс әсер етуі мүмкін.

9.2. Университеттің немесе оның бөлімшелерінің атынан әлеуметтік желілердегі аудиториямен өзара іс-қимыл жасаған жағдайда Университеттің қызметкерлері мен білім алушылары, егер олар зерттеу тақырыбы немесе талқылау тақырыбы болып табылмаса, тақырыптарды (мысалы, саясат, дін, әлеуметтік мәселелер және т.б.) талқылаудан тысқары болуға, сондай-ақ қандай да бір жеке ескертулерден аулақ болуға тиіс.

9.3. Университеттің әрбір қызметкері мен білім алушысы оның Университетке қатыстылығы университеттің беделі мен қоғамдық имиджіне әсер етуі мүмкін екенін есте ұстауы тиіс. Әлеуметтік желілерде жеке пікір білдіре отырып, бұл көзқарастар Университеттің ресми ұстанымын көрсетпейтінін нақты айту керек (мысалы, өмірбаянда/профильде/түсініктемелерде).

9.4. Университет өз білім алушыларының, педагогикалық және басқа да қызметкерлерінің пікірін еркін білдіру және сөз бостандығы құқықтарын құрметтейді, сондықтан Университеттің әрбір қызметкері мен білім алушысы өз қалауы бойынша әлеуметтік желілердегі жеке аккаунттарды басқару құқықтарға ие. Бұл ретте Университет әлеуметтік желілердегі осындай жарияланымдарға әкеп соғуы мүмкін кез келген салдарлар үшін жауапты болмайды. Барлық ашық қолжетімді әлеуметтік желілердегі ақпараттар бұқаралық ақпарат құралдарымен қолданылуы мүмкін, сондықтан дұрыс түсіндірілмеген және контекстен түсіп қалуы мүмкін.

9.5. Университеттің әрбір қызметкері мен білім алушысы авторлық құқықпен қорғалған кез келген материалдарды, мультимедиялық файлдарды, зерттеу нәтижелерін, корпоративтік құжаттар мен хабарламаларды немесе Университеттің меншігі болып саналуы мүмкін кез келген басқа да мәліметтерді таратпас бұрын, құқықтар мен рұқсаттарды алуы тиіс.

9.6. Бұқаралық ақпарат құралдар өкілдері кез келген мәлімдемеге/түсініктемеге/ынтымақтастыққа жүгінген жағдайда, маркетинг және жұртшылықпен байланыс бөлімінің жауапты мамандарын сұрау салу туралы хабардар ету және Университет сайтында қол жетімді басшылық қағидаттарды ұстану қажет.

9.7. 10.1-тармақтар. – 10.6. осы тарау барлық білім алушыларға, педагогикалық және басқа да қызметкерлерге қолданылады.

10. Үшінші тұлғалар

10.1. Үшінші тараптармен ресмилендірілген ынтымақтастықтың кез келген нысанын жүзеге асыратын Университеттің қызметкерлері мен білім алушылары үшінші тараптардың осы Кодекстің талаптарын сақтауын қамтамасыз етуге тиіс. Бұл қарым-қатынасқа кірер алдында тиісті тексеру жүргізу немесе келісімшарттарға, ынтымақтастық туралы меморандумдарға немесе сәйкестікті қамтамасыз ететін басқа да тиісті құжаттарға тиісті ережелерді енгізу арқылы



жүзеге асырылады.

10.2. Университеттің қызметкерлері мен білім алушылары мүдделер қақтығысы, парақорлық, Университеттің қаржы саясаты және т. б. тұрғысынан үшінші тараптармен қатынастардың кез келген нысанына және олардың Университет беделіне әсеріне мұқият болуға міндетті.

10.3. Зерттеулерді қаржыландыруды немесе байланысты келісімдерді қоса алғанда, академиялық ынтымақтастықтың кез келген нысаны ішкі нормативтік құжаттармен реттеледі.

11. Тәртіп бұзушылармен жұмыс және қарастыру

11.1. Университеттің қызметін табысты қамтамасыз етудің маңызды шарты ішкі корпоративтік қатынастарда жеке жанжалдарды болдырмау болып табылады. Жұмыс процесінде туындайтын проблемаларды шешу кезінде Университеттің қызметкерлері мен білім алушылары бірінші кезекте осы Кодекстің және азаматтық құқықтарды қорғайтын басқа да құжаттардың қағидастары мен қағидаларын басшылыққа алады.

11.2. Университет бөлімшесі осы саясаттың іске асырылуын бақылайды. Университеттің бөлімшесі анықталған мәселелерді әділ және дәйекті шешуді қамтамасыз етуге ұмтылады. Университеттің бөлімшесі Университет қызметкерлері мен білім алушыларын шағымдарды қарау рәсімдері туралы хабардар етуге міндетті.

11.3. Этикалық нормаларды бұзу туралы мәселені көтере отырып, Университет қызметкері мен білім алушы бұзушылықтың ауырлық дәрежесін түсінуі тиіс. Елеусіз бұзушылықтар бөлімше ішінде немесе педагогтер мен басқа қызметкерлер арасында бейресми талқылау жолымен, тікелей басшымен консультация немесе бейресми шешілуі мүмкін. Басшы және оның қол астындағылар мәселені шешу үшін ақылға қонымды күш салуы керек.

11.4. Егер Университет қызметкері немесе білім алушы заң бұзушылықтың ауыр екенін анықтаса, ол Университет бөлімшесіне ресми шағым беруге немесе тікелей басшы арқылы жіберуге құқылы.

11.5. Корпоративтік этика нормаларын болжамды бұзу фактісіне шағымдарды қызметкерлер мен білім алушылар еркін нысанда ресімдейді және Университет бөлімшесі басшысының атына беріледі.

11.6. Шағымдар кіріс тіркеу нөмірін бере отырып, шағымдарды тіркеу журналында тіркеледі. Шағым берілген күн оның тіркелген күні болып табылады.

11.7. Шағымды алғаннан кейін Университет бөлімшесінің басшысы 3 жұмыс күні ішінде Университет қызметкерлері қатарынан шағымды қарау жөніндегі комиссияны (бұдан әрі – Комиссия) құру мәселесіне басшылық жасайды. Комиссия Университет басшысының бұйрығымен тағайындалады және құрамында Комиссия төрағасы, Комиссия хатшысы және Комиссияның өзге де мүшелері болады. Комиссия мүшелері Комиссия қабылдайтын шешімдерге әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін кез келген ықпалдан тәуелсіз болуға тиіс.

11.8. Университет бөлімшесі Комиссия құрамын қалыптастырған сәттен



бастап 5 жұмыс күні ішінде өзіне қарсы шағым жіберілген тұлғаны хабардар етеді.

11.9. Комиссия шағымды келіп түскен кезден бастап бір ай ішінде қарауға тиіс. Шағымды қарау процесінде тараптардың шағымды жеке немесе жазбаша толығырақ түсіндіруге немесе түсініктеме беруге мүмкіндігі болуы тиіс.

11.10. Комиссия Университеттің құрылымдық бөлімшелерінен және Университеттің кез келген қызметкері мен білім алушысынан барлық қажетті ақпаратты сұратуға және алуға құқылы.

11.11. Шағымды қарағаннан кейін Комиссия екі тарапқа және Университет бөлімшесіне комиссия отырысының хаттамасын (хаттамадан үзінді) жібереді. Шешімде болашақта мұндай жағдайларды қалай болдырмауға болатындығы туралы ұсыныстар айтылуы керек.

11.12. Шағымды қарауға байланысты барлық құжаттарды Университет бөлімшесі және Комиссия құпиялылық пен сыйластықты сақтай отырып өңдеуі тиіс. Шағым туралы ақпарат мәселені шешуге қатысатын адамдарға ғана хабарлануы тиіс. Университет бөлімшесі мен Комиссияның құпиялылықты қамтамасыз ете алмауы осы Кодекстің бұзылуы болып табылады.

11.13. Университет қызметкерлері мен білім алушыларының ешқайсысының осы Кодекске сәйкес қандай да бір адамға қарсы жауап шаралар қабылдауға немесе өз құқықтарын жүзеге асырғаны үшін қудалауға құқығы жоқ.

11.14. Шағымды қарау құжаттары 5 жыл сақталады.

12. Корпоративтік рухты қалыптастыру және нығайту

12.1. Корпоративтік рух корпоративтік басқарудың басты құралдарының бірі және Университет миссиясын тиімді жүзеге асыру және оның мақсаттарына қол жеткізу үшін Университеттің барлық қызметкерлерін біріктіретін корпоративтік құндылықтар жүйесіндегі маңызды элемент болып табылады.

12.2. Корпоративтік рухты қолдау және нығайту үшін Университет келесі негізгі іс-шараларды жүзеге асырады:

12.2.1) барлық қызметкерлер мен білім алушыларды Университеттің миссиясы және корпоративтік құндылықтары туралы хабардар ету;

12.2.2) Университеттің әрбір қызметкерінің Университет қызметінің жалпы нәтижелеріне, оның Университет миссиясын іске асырудағы рөлі мен маңызына оның еңбегінің қажеттілігін түсінуін қамтамасыз ету;

12.2.3) корпоративтік стильді қалыптастыру және дамыту;

12.2.4) Университеттің имиджі мен беделін нығайту және қолдау;

12.2.5) Университет қызметкерлерінің кәсіптерінің беделін арттыру;

12.2.6) Университет қызметкерлерін әлеуметтік қорғау және ынталандыру жүйесін құру және дамыту;

12.2.7) Университет пен оның қызметкерлерінің кәсіптеріне байланысты көрнекі бейнелерді, жарнамалық ұрандар (ұрандарды) әзірлеу және пайдалану;

12.2.8) корпоративтік мерекелерді өткізу;

12.2.9) Университет қызметкерлері мен білім алушылары арасында дене шынықтыру мен спортты танымал ету.



13. Корпоративтік шаралар

13.1. Университетте дәстүрлі түрде келесі мерекелік іс-шаралар өткізіледі:

13.1.1) Университеттің құрылған күні;

13.1.2) медицина қызметкерлері күні;

13.1.3) «Қазақстан-Ресей медицина Университеті студенттерді Қабылдау» ресми іс-шарасы;

13.1.4) Қазақстан Республикасында атап өтілетін мемлекеттік (кәсіби) және ұлттық мерекелерге арналған салтанатты іс-шаралар.

14. Корпоративтік коммуникациялар

14.1. Кодексті, Университеттің нормативтік-регламенттеуші құжаттарын және қызметтің жұмыс істеуін қамтамасыз ететін нормаларды дамыту және енгізу үшін қазіргі заманғы ақпараттық коммуникациялар қолданылады.

14.2. Корпоративтік коммуникациялар жүйесі Университетте болып жатқан нақты оқиғалардың толық және жеткілікті көрінісін қамтамасыз етуі керек.

14.3. Корпоративтік байланыс құралдарына мыналар жатады:

14.3.1) Қазақстан-Ресей медициналық Университетінің журналы «Актуальные проблемы теоретической и клинической медицины»;

14.3.2) Университеттің интернет-сайт www.krmu.edu.kz/.

15. Құқық

15.1. Университет барлық қызметкерлер мен білім алушылардың құрметті және лайықты қарым-қатынас жасау құқықтарын мойындайды. Университет әділ және құрметті жұмыс ортасын құруға ұмтылады, онда Университеттің қызметкерлері мен студенттері өз үлестерін қосуға, идеяларды сындарлы және ашық түрде талқылауға еркін болады.

16. Жауапкершілік

16.1. Барлық қызметкерлер мен білім алушылар осы Кодексте сипатталған жеке адамгершіліктің, мінез-құлық пен этиканың жоғары стандарттарын сақтауға жауапты болады. Университет командасына қосылып, Университеттің қызметкерлері мен білім алушылары Университеттің өкілдері болады.

16.2. Этикалық қағидаттарды сақтау үшін жауапкершілік барлық деңгейдегі әрбір қызметкер мен білім алушыға жүктеледі және біздің беделімізді қорғау, мақсаттарымызға қол жеткізу және Университет пен оның қоғамдастығының мүддесі үшін салауатты, құрметті және этикалық жұмыс ортасын дамыту үшін оған байыпты қарау керек.

16.3. Университеттің қызметкерлері мен білім алушылары паракорлықтың кез келген түрін болдырмауға, ашуға және хабарлауға жауапты болады және осы Кодекстің бұзылуына әкеп соғуы мүмкін кез келген іс-әрекеттен аулақ болуға тиіс. Пара алудың расталған жағдайларын жарияламау/жасыру, егер ол оған тікелей қатысы болмаса да, адамды заңсыз әрекетке итермелеуі мүмкін. Мұндай жағдайларда мұндай адамға құқық бұзушылықтың мән-жайлары мен ауырлығына



қарай тәртіптік санкциялар да қолданылуы мүмкін.

Пара алуға қатысы бар адам да, пара беруге қасақана ықпал ететін, кеңес беретін немесе ынталандыратын делдал да пара алу қылмысына қатысушы болып саналады және ұқсас жазаға жатады.

16.4. Университет қызметкерлері мен білім алушылары Университет қызметкерлері мен білім алушыларының кінәсінен немесе немқұрайдылығынан туындамаған Университет мүлкінің әдеттегі тозуы, құнсыздануы немесе зақымдануы үшін жауапты болмайды.



1. Общие положения

1.1. Кодекс корпоративной культуры и этики (далее – Кодекс) отражает ценности и поведенческие ожидания работников и обучающихся Негосударственного учреждения образования «Казахстанско-Российский медицинский университет» (далее – Университет), независимо от их личной роли, должности или вида деятельности.

1.2. Настоящий Кодекс вводится с целью укрепления и развития корпоративной культуры Университета, повышения уровня мотивации работников и обучающихся для сознательной поддержки стратегии, имиджа, авторитета, лучших традиций присущих Университету, направленных на повышение престижа Университета в национальном и мировом образовательном пространстве.

1.3. Кодекс направлен на то, чтобы помочь работникам и обучающимся Университета понимать свои этические и поведенческие обязанности, а также выявлять и решать этические вопросы, которые могут возникнуть в ходе их работы, обучения и/или взаимодействия с Университетом.

1.4. Перечень указанных норм и принципов не является исчерпывающим и может быть уточнен, изменен, дополнен в случае возникновения определенных предпосылок или обстоятельств.

1.5. Университет обладает опытом работы 30 лет и имеет свои традиции: студенческие, преподавательские и управленческие. Работники и обучающиеся должны проявлять уважение к университетским традициям и отдавать предпочтение сохранению традиции Университета, если они идут вразрез с личными представлениями.

1.6. Настоящий Кодекс разработан в соответствии с положениями действующего законодательства Республики Казахстан, внутренними нормативно-регламентирующими актами и Уставом Университета, а также на основе общепризнанных принципов деловой и профессиональной этики.

1.7. Действие настоящего Кодекса распространяется на педагогических и других работников Университета, обучающихся, компании, предоставляющие услуги на территории Университета.

1.8. Заинтересованные стороны приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Заинтересованные стороны и их потребности и ожидания

Заинтересованная сторона	Потребности и ожидания
1	2
Учредители	Обеспечение результативного функционирования системы менеджмента университета
Внешние аудиторы	Повышение эффективности проведения внешнего аудита
Внутренние аудиторы	Повышение эффективности проведения внутреннего аудита
Топ-менеджеры	Обеспечение соблюдения корпоративной культуры и этики



1.9. Термины и определения

1.9.1) По тексту применяются термины и их определения, указанные в таблице

2.

Таблица 2 – Термины и определения

Термины	Определения
1	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.
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.
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, 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.
Трудовой кодекс	Трудовой кодекс Республики Казахстан.
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.

1.10. Владельцами настоящего Кодекса являются отдел воспитательной



и социальной работы, курирует проректор по воспитательной работе.

1.11. Вводимые формы:

Настоящий Кодекс формы не предусматривает.

2. Корпоративные принципы и ценности

2.1. Корпоративные принципы:

Уважение к человеку – это уважение к праву личности на свободное выражение своего мнения, уважение мнений других и доброжелательность в общении, а также в обсуждении проблем и совместном решении задач.

Профессионализм – это глубокое знание своей специальности, ответственное и добросовестное отношение к обязанностям, качественное и своевременное выполнение поставленных задач, совершенствование профессионального уровня.

Постоянное развитие и обучение – это непрерывное движение вперед, создание условий для развития талантов и способностей сотрудников и обучающихся Университета.

Сотрудничество – это открытое взаимодействие с отечественными и зарубежными высшими учебными заведениями, базовыми лечебно-профилактическими учреждениями, слаженная работа единой команды, в которой каждый отвечает за общий результат на благо всего Университета.

Эффективность – это достижение максимальных результатов при условии оптимального использования человеческих, интеллектуальных, материальных и финансовых ресурсов.

Инновационность – это разработка и внедрение научных исследований и технологий, как в образовательном процессе, так и в различных областях медицины, общественно-экономического уклада и социально-культурного развития современного Казахстана.

Преемственность – это верность традициям, наследование лучшего опыта и обогащение его новыми идеями, определяющими вектор развития Университета, как центра образования наук и культуры.

Честность – человеческое качество, являющееся основой любого информационного процесса, протекающего в обществе. Моральное качество, отражающее одно из важнейших требований нравственности. Включает правдивость, принципиальность, верность принятым обязательствам, субъективную убежденность в правоте проводимого дела, искренность перед другими и перед самим собой в отношении тех мотивов, которыми человек руководствуется.

Справедливость - понятие о должном, содержащее в себе требование соответствия деяния и воздаяния: в частности, соответствия прав и обязанностей, труда и вознаграждения, заслуг и их признания, преступления и наказания, соответствия роли различных социальных слоев, групп и индивидов в жизни общества и их социального положения в нём; в экономической науке — требование равенства граждан в распределении ограниченного ресурса. Отсутствие должного соответствия между этими сущностями оценивается как несправедливость.

Добросовестность - любой сотрудник Университета должен осуществлять



свою профессиональную деятельность с той степенью заботливости и осмотрительности, которые от него требуются в силу соответствующих положений закона, иных правовых актов Республики Казахстан, Устава Университета.

Законность - при осуществлении профессиональной деятельности любой сотрудник Университета обязан неукоснительно соблюдать требования законов и иных нормативных правовых актов Республики Казахстан, а также должен способствовать всеми разумными, возможными и законными способами соблюдению потребителями Университета законов и иных нормативных правовых актов Республики Казахстан.

2.2. Корпоративные ценности

2.2.1) основополагающими корпоративными ценностями, на основе которых формируется деятельность Университета, являются:

2.2.1.1) порядочность, надежность и профессионализм работников, эффективность их труда, взаимовыручка, уважение друг к другу, к заинтересованным лицам и обществу в целом;

2.2.1.2) высокий авторитет Университета, его приверженность к качественному медицинскому образованию, самой гуманной профессии, требующей специальных знаний, умений и навыков;

2.2.1.3) бережное сохранение накопленного опыта и способность развивать новые традиции в комплексной подготовке будущих специалистов, традиций, основанных на глубоком фундаментальном образовании и сочетании учебного процесса с современной медицинской практикой;

2.2.1.4) последовательное и целенаправленное использование лучших достижений отечественной и зарубежной высшей школы в совершенствовании образовательных технологий. В этом стремлении к новому и лучшему – основа высокой конкурентоспособности Университета, залог успешности его развития.

3. Правила поведения

3.1. Университет вверяет работникам и обучающимся представлять Университет, его миссию и основные ценности с соблюдением профессионализма и этических норм. Соблюдение требований настоящего Кодекса работниками и обучающимися Университета будут способствовать созданию здоровой, уважительной и этичной среды в интересах Университета и коллектива.

3.2. Настоящий Кодекс устанавливает общие рамки для личных нравственных ценностей, поведения и этических стандартов.

3.3. Работникам и обучающимся необходимо приходить на работу и учебу без опозданий, соблюдая расписание занятий и правила внутреннего трудового 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. Работники и обучающиеся Университета должны избегать любых



проявлений фаворитизма, nepoтизма, взяточничества, мошенничества, коррупции и других подобных практик, которые могут помешать справедливому принятию решений.

3.6. Ни один работник и обучающийся не должен участвовать в какой-либо форме дискриминации, утpашения, запугивания, преследования, пристрастности, предвзятого отношения и незаконного, нечестного или неэтичного поведения.

3.7. Работники и обучающиеся Университета проявляют уважительное отношение к своим коллегам на территории и за пределами Университета.

3.8. Работники и обучающиеся Университета должны прилагать равные усилия для эффективного профессионального сотрудничества в интересах Университета.

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

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;

3.9.3. унижительные обзвания и оскорбления;

3.9.4) угрозы физического или психологического характера;

3.9.5) запугивающее поведение или формулировки, которые вызывают страх или беспокойство у других;

3.9.6) злоупотребление властью лицом, занимающим ответственное положение;

3.9.7) кибер-издевательства, например, по электронной почте или с использованием сайтов социальных сетей для размещения унижительных сообщений или распространения конфиденциальной информации о ком-либо;

3.9.8) распространение злонамеренных слухов или оскорбление кого-либо;

3.9.9) способствование изоляции или отказу от сотрудничества на работе;

3.9.10) унижительные комментарии о внешности человека;

3.9.11) приписывание себе заслуг за работу, сделанную другими;

3.9.12) унижение/принижение кого-либо перед другими людьми.

3.10. Все работники и обучающиеся Университета должны соблюдать этические нормы, проявлять терпимость, вежливость, тактичность, доброжелательно и уважительно относиться к персоналу, обучающимся и их родителям, законным представителям, не допускать действия унижающие честь и достоинство граждан и их деловую репутацию.

3.11. Для создания и поддержания благоприятного морально-психологического климата в Университете работники и обучающиеся должны принять меры, направленные на пресечение интриг, слухов, проявления нечестности в исполнении своих обязанностей.

3.12. Руководителям структурных подразделений и другим работникам Университета запрещается:



3.12.1) перекладыватъ свою ответственность, функциональные полномочия на другое структурное подразделение;

3.12.2) использовать должностное положение в личных интересах и в ущерб интересам Университета;

3.12.3) проявлять формализм;

3.12.4) создавать волокиты при исполнении должностных обязанностей, высокомерия, грубости по отношению к подчиненным работникам;

3.12.5) обсуждать с подчиненными действия и решения вышестоящих руководителей, вопреки и не в интересах деятельности Университета.

3.13. Работники 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;

3.13.4) проявления лести, лицемерия, назойливости и лжи;

3.13.5) преувеличение своей значимости и профессиональных возможностей.

3.14. Во время учебных занятий, а также на различных мероприятиях (собораниях, конференциях, совещаниях, заседаниях, деловых встречах, праздниках и др.) рекомендуется отключить звуковой сигнал мобильного телефона.

3.15. Работникам и обучающимся Университета запрещается распространение недостоверной информации, касающейся деятельности Университета, способствующей нанесению вреда его деловой репутации (имиджу).

4. Внешний вид и форма одежды

4.1. Внешний вид работника и обучающегося – основа имиджа Университета и отражает его корпоративную культуру в целом.

4.2. Предпочтительным является свободно-деловой стиль одежды. Не допускается нахождение на рабочем месте работника и обучающегося в вызывающей, открытой или рваной одежде.

4.3. Одежда работника и обучающегося всегда должна быть чистой и выглаженной.

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

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

4.6. Не допускаются одежды с открытой спиной, с глубоким вырезом, спортивная (исключение составляют занятия по физической культуре и спорту) и пляжная одежда, короткие юбки, шорты.



5. Отношения с органами государственной власти

5.1. Университет стремится к построению и поддержанию здоровых, конструктивных и открытых, исключающих конфликт интересов, взаимоотношений с государственными органами и другими представителями государственной власти на законной основе.

5.2. Университет прилагает все усилия для недопущения коррупционных и других противоправных действий, как со стороны государственных органов, так и со стороны работников Университета.

5.3. Работники и обучающиеся могут принимать участие в той политической деятельности, какую они считают нужной, в свое личное время и за собственный счет. Университетом не будет осуществляться никакое вознаграждение или компенсация за эту деятельность или ее издержки нипрямо, ни косвенно.

5.4. Работники Университета предоставляют полные и достоверные данные о деятельности Университета и готовы предоставлять расшифровку всех показателей, не относящихся к конфиденциальной информации.

6. Обязательство по борьбе с взяточничеством

6.1. Университет придерживается подхода нулевой терпимости к предложению и получению взяток в любой форме. Работники и обучающиеся Университета должны честно выполнять свою работу, предотвращая злоупотребление властью в личных целях.

6.2. Работники и обучающиеся Университета должны избегать и отказываться от любых форм взяточничества или коррупции. Существует два вида преступлений, связанных с взяточничеством:

6.2.1) подкуп другого лица - предложение, обещание или предоставление финансовой или иной выгоды другому лицу с намерением побудить или вознаградить его за неправомерные действия в нарушение настоящего Кодекса, внутренних нормативных документов или законодательства Республики Казахстан;

6.2.2) получение взятки - путем обращения, согласия на получение, получение финансовой или иной выгоды от другого лица, намеревающегося совершить неправомерные действия в нарушение настоящего Кодекса, внутренних нормативных актов или законодательства Республики Казахстан.

6.3. Работники и обучающиеся 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;

6.3.3) подарок вручается открыто, а не тайно;

6.3.4) подарок, который не может рассматриваться как влияющий на решения человека;

6.3.5) стоимость полученного или врученного подарка не должна превышать



4 месячных расчетных показателей.

6.4. Подарки, стоимость которых превышает 4 месячных расчетных показателей, должны отклоняться и возвращаться или сообщаться ответственному работнику Университета по противодействию коррупции.

6.5. 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.

6.6. Работники и обучающиеся Университета получают и представляют от имени Университета различные виды конфиденциальной и частной информации. Каждый работник и обучающийся Университета обязан обеспечивать конфиденциальность информации и предотвращать несанкционированный доступ к ней.

7. Безопасность и использование университетских ресурсов

7.1. Работники и обучающиеся Университета должны знать и строго соблюдать правила и порядок действий при возникновении различного рода чрезвычайных ситуаций, общественной, антитеррористической, противопожарной и антикоррупционной безопасности, пресечению хищений и других правонарушений в Университете.

7.2. На территории Университета сотрудники и обучающиеся обязаны строго соблюдать правила установленного пропускного и внутриобъектового режима.

7.3. Работники и обучающиеся Университета должны бережно относиться к ресурсам (объектам, оборудованию и материалам) и собственности Университета.

7.4. Университетские помещения, оборудования и принадлежности не должны использоваться в иных целях, кроме выполнения профессиональных обязанностей. Тем не менее, периодическое личное использование (например, принтера, стационарного телефона и т.д.) разрешается, если это не причиняет ущерб имуществу, не влияет на выполнение работы или не нарушает рабочий процесс.

7.5. Все оборудования, помещения, библиотечные материалы, научные коллекции, книги и другая университетская собственность находятся в непосредственном ведении соответствующих структурных подразделений, которым принадлежат такие ресурсы.

8. Нормы поведения в нерабочее время и за пределами Университета

8.1. Ни один из работников и обучающихся Университета не должен использовать его/ее официальный статус для получения личных услуг и выгод, как в Университете, так и за его пределами.

8.2. Действуя или излагая свои взгляды публично, работник и обучающийся Университета должен четко заявить, что он/она действует от своего лица и не представляет точку зрения Университета.

8.3. Работники и обучающиеся Университета не могут использовать название и визуальную идентификацию (логотип) Университета, кроме как в контексте



выполнения своих обязанностей в Университете.

8.4. Работники и обучающиеся Университета должны достойно вести себя в обществе, помня о своем статусе работника и обучающегося Университета.

8.5. Работники и обучающиеся Университета должны ссылаться на данный Кодекс при определении того, отвечает ли их поведение моральным и этическим нормам Университета, и стараться придерживаться этих норм в своем поведении.

8.6. Поведение работников и обучающихся Университета вне рабочего времени и/или вне Университета может служить основанием для принятия дисциплинарных мер, если установлено, что такое поведение:

8.6.1) является криминальным;

8.6.2) влечет за собой потенциальную гражданскую ответственность для Университета;

8.6.3) наносит ущерб репутации Университета, что может негативно сказаться на отношениях с третьими лицами;

8.6.4) существенно влияет на выполнение Университетом своей миссии и/или выполнение работниками и обучающимися своих обязанностей.

9. Социальные сети и средства массовой информации

9.1. При взаимодействии с аудиторией в социальных сетях от имени Университета и его подразделений работники и обучающиеся Университета представляют Университет, поэтому необходимо убедиться, что публикуемый контент тщательно проверен, поскольку любая двусмысленность может быть неправильно понята, неверно истолкована и вырвана из контекста, а значит, может негативно повлиять на репутацию Университета.

9.2. Взаимодействуя с аудиторией в социальных сетях от имени Университета или его подразделений, работники и обучающиеся Университета должны воздерживаться от любых обсуждений деликатных тем (например, политика, религия, социальные проблемы и т.д.), если только они не являются предметом исследования или темой обсуждения, а также воздерживаться от каких-либо личных замечаний.

9.3. Каждый работник и обучающийся Университета должен помнить, что его/ее принадлежность к Университету может повлиять на репутацию и общественный имидж Университета. Выражая личное мнение в социальных сетях, важно четко заявить (т.е. в биографии/профиле/в комментариях), что эти взгляды не отражают официальную позицию Университета.

9.4. Университет уважает права своих обучающихся, педагогических и других работников на свободу выражения мнения и свободу слова, поэтому каждый работник и обучающийся Университета имеет все права на управление личными аккаунтами в социальных сетях по своему усмотрению. При этом Университет не будет нести ответственность за любые последствия, которые могут повлечь за собой такие публикации в социальных сетях. Все, что находится в открытом доступе в социальных сетях, может использоваться средствами массовой информации, поэтому может быть неправильно истолковано и вырвано из



контекста.

9.5. Каждый работник и обучающийся Университета должен получить права и разрешения, прежде чем распространять любые материалы, защищенные авторским правом, мультимедийные файлы, результаты исследований, корпоративные документы и сообщения, или любые другие сведения, которые могут считаться собственностью Университета.

9.6. 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.

9.7. Пункты 10.1. – 10.6. данной главы распространяются на всех обучающихся, педагогических и других работников.

10. Третьи лица

10.1. Работники и обучающиеся Университета, осуществляющие любую форму формализованного сотрудничества с третьими сторонами, должны обеспечить соблюдение третьими сторонами требований настоящего Кодекса. Это происходит путем проведения надлежащей проверки перед вступлением в отношения или путем включения соответствующих положений в контракты, меморандумы о сотрудничестве или другие соответствующие документы, обеспечивающие соответствие.

10.2. Работники и обучающиеся Университета обязаны внимательно относиться к любой форме отношений с третьими сторонами и их влиянию на репутацию Университета с точки зрения конфликта интересов, взяточничества, финансовой политики Университета и т.д.

10.3. Любая форма академического сотрудничества, включая финансирование исследований или связанные соглашения, регулируется внутренними нормативными документами.

11. Рассмотрение и работа с нарушениями

11.1. Важным условием обеспечения успешной деятельности Университета является недопущение частных конфликтов во внутрикорпоративных отношениях. При разрешении возникающих в рабочем процессе проблем работники и обучающиеся Университета в первую очередь руководствуются принципами и правилами настоящего Кодекса и других документов, защищающих гражданские права.

11.2. Подразделение Университета контролирует реализацию данной политики. Подразделение Университета стремится обеспечить справедливое и последовательное решение выявленных проблем. Подразделение Университета обязано информировать работников и обучающихся Университета о процедурах рассмотрения претензий.

11.3. Поднимая вопрос о нарушении этических норм, работник и обучающийся Университета должен понимать степень тяжести нарушения.



Незначительные нарушения могут быть разрешены путем неформального обсуждения внутри подразделения или между педагогическими и другими работниками, посредством консультации с непосредственным руководителем или неформальной медиации. Руководитель и его/ее подчиненные должны приложить разумные усилия для решения вопроса.

11.4. Если работник или обучающийся Университета определяет, что нарушение является серьезным, он/она имеет право подать официальную жалобу в Подразделение Университета через руководителя или напрямую.

11.5. Жалобы на факт предполагаемого нарушения норм корпоративной этики оформляются работниками и обучающимися в свободной форме, и подаются на имя руководителя Подразделения Университета.

11.6. Жалобы регистрируются в Журнале регистрации жалоб с присвоением ей входящего регистрационного номера. Датой подачи жалобы является дата ее регистрации.

11.7. После получения жалобы, руководитель Подразделения Университета в течение 3 рабочих дней инициирует вопрос создания из числа работников Университета Комиссии по рассмотрению жалобы (далее – Комиссия). Комиссия назначается приказом руководителя Университета и формируется в составе председателя Комиссии, секретаря Комиссии и иных членов Комиссии. Члены Комиссии должны быть независимы от любого воздействия, которое оказывает или может оказать влияние на принимаемые Комиссией решения.

11.8. Подразделение Университета, в течение 5 рабочих дней с момента формирования состава Комиссии, информирует лицо, против которого направлена жалоба.

11.9. Жалоба должна быть рассмотрена Комиссией в течение одного месяца с момента поступления. В процессе рассмотрения жалобы, стороны должны иметь возможность лично или письменно более подробно объяснить или прокомментировать жалобу.

11.10. Комиссия имеет право запрашивать и получать доступ ко всей необходимой информации от структурных подразделений Университета и любого работника, обучающегося Университета.

11.11. После рассмотрения жалобы, Комиссия направляет обеим сторонам и Подразделению Университета протокол (выписку из протокола) заседания Комиссии. В решении должны быть озвучены рекомендации о том, каким образом подобных случаев можно было бы избежать в будущем.

11.12. Все документы, связанные с рассмотрением жалобы, должны обрабатываться Подразделением Университета и Комиссией с соблюдением конфиденциальности и уважительного отношения. Информация о жалобе должна сообщаться только тем, кто участвует в разрешении вопроса. Неспособность Подразделения Университета и Комиссии обеспечить конфиденциальность и (или) уважительное отношение к заявителю является нарушением настоящего Кодекса.

11.13. Ни один из работников и обучающихся Университета не имеет права принимать ответные меры против какого-либо лица или подвергаться



преследованию за осуществление своих прав в соответствии с настоящим Кодексом.

11.14. Документы рассмотрения жалобы хранятся 5 лет.

12. Формирование и укрепление корпоративного духа

12.1. Корпоративный дух является одним из главных инструментов корпоративного управления и важным элементом в системе корпоративных ценностей, сплачивающим всех работников Университета для эффективной реализации миссии Университета и достижения её целей.

12.2. Для поддержки и укрепления корпоративного духа Университет осуществляет следующие основные мероприятия:

12.2.1) информирование всех работников и обучающихся Университета о миссии и её корпоративных ценностях;

12.2.2) обеспечение понимания каждым работником Университета необходимости его труда в общем итоге деятельности Университета, его роли и значения в реализации миссии Университета;

12.2.3) формирование и развитие корпоративного стиля;

12.2.4) поддержание и укрепление имиджа и репутации Университета;

12.2.5) повышение престижа профессий работников Университета;

12.2.6) развитие и создание системы мотивации и социальной защиты работников Университета;

12.2.7) разработка и использование зрительных образов, рекламных лозунгов и девизов (слоганов), связанных с Университетом и профессиями ее работников;

12.2.8) проведение корпоративных праздников;

12.2.9) популяризация физической культуры и спорта в среде работников и обучающихся Университета.

13. Корпоративные мероприятия

13.1. В Университете принято традиционно проводить следующие праздничные мероприятия:

13.1.1) день рождения Университета;

13.1.2) день медицинского работника;

13.1.3) официальное мероприятие «Посвящение в студенты Казахстанско-Российского медицинского университета»;

13.1.4) торжественные мероприятия, посвященные государственным (профессиональным) и национальным праздникам, отмечаемым в Республике Казахстан.

14. Корпоративные коммуникации

14.1. Для продвижения и внедрения Кодекса, нормативно-регламентирующих документов Университета и норм, обеспечивающих функционирование деятельности, применяются современные информационные коммуникации.

14.2. Система корпоративных коммуникаций должна обеспечивать полное и достаточное отражение реальных событий, происходящих в Университете.



14.3. К средствам корпоративных коммуникаций относятся:

- 14.3.1) журнал Казахстанско-Российского медицинского университета «Актуальные проблемы теоретической и клинической медицины»;
- 14.3.2) интернет-сайт Университета www.krmu.edu.kz/.

15. Права

15.1. Университет признает права всех работников и обучающихся на уважительное и достойное обращение. Университет стремится к созданию справедливой и уважительной рабочей среды, в которой работники и обучающиеся Университета будут свободно вносить свой вклад, обсуждать и оспаривать идеи конструктивным и открытым образом.

16. Ответственность

16.1. Все работники и обучающиеся несут ответственность за соблюдение высоких стандартов личной нравственности, поведения и этики, описанных в настоящем Кодексе. Присоединившись к команде Университета, работники и обучающиеся Университета становятся представителями Университета.

16.2. Ответственность за соблюдение этических принципов лежит на каждом работнике и обучающимся на всех уровнях, и к ней следует относиться серьезно для защиты нашей репутации, достижения наших целей и продвижения здоровой, уважительной и этичной рабочей среды в интересах Университета и его сообщества.

16.3. Работники и обучающиеся Университета несут ответственность за предотвращение, раскрытие и сообщение о любых формах взяточничества и должны избегать любых действий, которые могут привести к нарушению настоящего Кодекса. Неразглашение/сокрытие засвидетельствованных случаев подкупа может сделать лицо соучастником незаконной деятельности, даже если он/она не имеет прямого отношения к этому. В таких случаях к такому лицу могут быть также применены дисциплинарные санкции в зависимости от обстоятельств и тяжести правонарушения.

Как лицо, причастное к подкупу, так и посредник, умышленно содействующий, советующий или поощряющий совершение подкупа, считаются соучастником преступления подкупа и подлежат аналогичному наказанию.



16.4. Работники и обучающиеся Университета не несут ответственности за обычный износ, обесценивание или ущерб имущества Университета, не вызванный виной или небрежностью работников и обучающихся Университета.



Келісу парағы /
Лист согласования

Лауазымы / Должность	Қолы / Подпись	Күні / Дата	Аты/жөні / И. Фамилия
1	2	3	4
Академиялық жұмыстар жөніндегі проректор / Проректор по академической деятельности		25.11.2021 ₂	А. Кусаинова
Ғылыми және клиникалық жұмыстар жөніндегі проректор / Проректор по научной и клинической работе		25.11.2021 ₂	Ж. Иманбаева
Тәрбие жұмыстары жөніндегі проректорының м.а. / И.о. проректора по воспитательной работе		25.11.2021 ₂	Т. Совостьянова
Стратегиялық дамыту және аккредиттеу бөлімінің бастығы / Начальник отдела стратегического развития и аккредитации		25.11.21 ₂	Ж. Бекмагамбетова
Әкімшілік-құқық бөлімінің бастығы / Начальник административно- правового отдела		24.11.21 ₂	С. Касимова
Кадрлар бөлімінің бастығы / Начальник отдела кадров		24.11.21 ₂	В. Веревкина
Қауіпсіздік қызмет бөлімінің бастығы / Начальник отдела службы безопасности		24.11.21 ₂	С. Никитин
Тәрбие және әлеуметтік жұмыстар бөлімінің бастығы / Начальник отдела воспитательной и социальной работы		24.11.21 ₂	С. Шайхина
Жастар саясаты орталығының бастығы / Начальник центра молодежной политики		23.11.21 ₂	М. Меркеева



Халықаралық ынтымақтастық және академиялық ұтқырлық бөлімінің бас маманы / Главный специалист отдела международного сотрудничества и академической мобильности		23.11.21	К. Ермекбай
Анатомия кафедрасы курстарымен меңгерушісі / Заведующая кафедрой анатомии с курсами		23.11.21	Б. Салимгереева

Аударды / Перевел

Бас маман /
Главный специалист


(колы / подпись)

Б. Калмаханбетова