

Северо-Казахстанский государственный университет им. М. Козыбаева	Изменение пунктов	Издание: второе
Внутренний нормативный документ	ВНД СКГУ 36	Стр. 1 из 16

БЕКІТЕМІН

М. Козыбаев атындағы

СҚМУ ректордың м.а.

_____ А. Мұкатаев

« ____ » _____ 2017 ж.

М. Қозыбаев атындағы СҚМУ профессорлық-оқытушылар құрамы мен қызметкерлерінің корпоративтік мәдениет КОДЕКСІ

1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

- 1.1. М. Қозыбаев атындағы СҚМУ-дың корпоративтік мәдениеті алдына қойған мақсатына жетуге арналған университеттегі топтардың және жеке тұлғалардың бірлесу тәсілін анықтайтын нормалар, құндылықтар, сенімдер мен мінез-құлық үлгілерінің жиынтығын қамтиды. Ол сыртқы ортаның өзгеруіне бейімделу мен ұжымның ішкі кірігуі, мәдени және жан-жақты дамыған тұлғаны тәрбиелеу үшін қажет.
- 1.2. Корпоративтік мәдениет кодексі университеттің миссиясын және даму стратегиясын жүзеге асыру мақсатында барлық оқытушылар мен қызметкерлердің күшін жұмылдыру үшін қажет. Оқытушылар мен қызметкерлер университетті басқару стратегиясы мен тактикасына сенеді, қойылған мақсаттарды жүзеге асыру үшін жауапкершілікті өзіне қабылдайды және университеттің табыстарына қатыстылығын сезінеді.
- 1.3. Осы Кодекс университет қызметкерлерімен қолданылатын кәсіби және этикалық нормаларды арттыру мақсатында енгізіледі. Осы Кодекс университеттің ішкі құжаты бола отырып, әрбір адамға қол жетімді және университеттің ашықтық принципіне қызмет етеді.

2. КОДЕКСТІҢ НОРМАТИВТІК НЕГІЗІ

- 2.1. Осы Кодекс:
 - ҚР Конституциясына;
 - ҚР «Білім беру туралы» Заңына;
 - ҚР Еңбек кодексіне;
 - М. Қозыбаев атындағы СҚМУ профессорлық-оқытушылар құрамы мен қызметкерлерінің академиялық ар-намысы кодексіне;
 - М. Қозыбаев атындағы СҚМУ-дың Жарғысына сәйкес әзірленген.

3. ТЕРМИНДЕР МЕН АНЫҚТАМАЛАР

- 3.1. Университеттің *корпоративтік стилі* миссия, стратегиялық мақсаттар мен міндеттер негізінде корпоративтік мәдениеттің негізгі принциптеріне сәйкес қалыптасады. Корпоративтік стильдің сыртқы белгілері ЖОО-ның объектілері мен субъектілерін (ғимараттарды, құрылыстарды, корпоративтік БАҚ-ты, web-сайттарды, Internet, жарияланымдар мен ақпараттық хабарларды) және оның қызметкерлер құрамын

Северо-Казахстанский государственный университет им. М. Козыбаева	Изменение пунктов	Издание: второе
Внутренний нормативный документ	ВНД СКГУ 36	Стр. 2 из 16

визуалды қабылдауда берілген ЖОО-ның корпоративтік бейнелемесінде (университет мөрі, хаттарға арналған фирмалық бланк, елтаңба, әнұран және басқа да элементтер) көрінеді.

- 3.2. **Бедел** – университеттің ішкі (қызметкерлердің санасындағы) және сыртқы (тұтынушылар, билік органдары мен азаматтық қоғам субъектілерінің санасындағы) бейнесі.
- 3.3. **Миссия** – аталған жоғары оқу орнының оған ұқсас оқу орындарынан айырмашылығы байқалатын ЖОО өмірінің мәні, философиясы мен мақсаты; университет не үшін және қандай себеппен өмір сүретініне қатысты тұжырымдалған пайымдау.
- 3.4. **Іскерлік этика** – университеттің қызметкерлері өз қызметінде басшылыққа алатын этикалық нормалар мен ұстанымдардың жиынтығы.
- 3.5. **Іскерлік этикет** – әр түрлі іскерлік жағдайларда, оның ішінде іскерлік хат алмасу, іскерлік қарым-қатынас, жұмысқа қабылдау, басшылықпен өзін ұстау және т.б. регламенттелген мінез-құлық тәртібінің жүйесін қамтитын университет қызметкерлерінің мінез-құлық тәртібі.
- 3.6. **Мүдделер қақтығысы** – ұжымның мүдделері арасында жалпы және жеке субъект немесе корпоративтік қатынастағы субъектілер тобының мүдделері арасында таңдау жағдайы.
- 3.7. **Стейкхолдер** – университет қызметінің нәтижелеріне мүдделі тұлға (немесе тұлғалар тобы). Ішкі стейкхолдерлерге университет білім беру бағдарламаларының барлық деңгейлері бойынша білім алушыларды, профессорлық-оқытушылар құрамы мен қызметкерлерді жатқызады. Сыртқы стейкхолдерлерге университет түлектерді, жұмыс берушілерді, заңнамалық және уәкілетті органдарды, серіктестерді жатқызады.

4. УНИВЕРСИТЕТТІҢ КОРПОРАТИВТІК БАСҚАРУ ПРИНЦИПТЕРІ

- 4.1. **Есеп берушілік.** Университетті корпоративтік басқару қолданыстағы заңнамаға сәйкес Қазақстан Республикасының Білім және ғылым министрлігіне қатаң және уақытылы есеп берушілікті көздейді.
- 4.2. **Әділдік.** Университет барлық мүдделі тұлғалардың (оқытушылардың, қызметкерлердің, білім алушылардың) құқығын қорғауға және барлық мүдделі тұлғаларға тең қарым-қатынасты қамтамасыз етуге міндеттенеді.
- 4.3. **Ашықтық.** Университет оның қызметіне қатысты (құпия ақпаратты қоспағанда) барлық елеулі фактілер туралы сенімді ақпаратты уақытылы ашуды қамтамасыз етеді.
- 4.4. **Жауапкершілік.** Университет барлық мүдделі тұлғалардың қолданыстағы заңнамада көзделген құқықтарын таниды, өзінің дамуы мен қаржылық тұрақтылығын қамтамасыз ету мақсатында осындай тұлғалармен бірге қызмет істеуге ұмтылады.
- 4.5. **Үздіксіз даму және жетілу.** М. Қозыбаев атындағы СҚМУ ұжымы өзін саналы бағалайды, өзінің мықты және әлсіз жақтарын анықтай алады, жеке, сондай-ақ ұжымдық білім мен дағдыларды жетілдіруді тілейді.
- 4.6. **Кәсібилік.** Өз мамандығын терең білу, міндеттеріне жауапты және адал қарау, қойылған міндеттерді уақытылы және сапалы орындау, кәсіби деңгейді жетілдіру.
- 4.7. **Тұрақты даму және оқу** – бұл үздіксіз алға қарай басу, университет ұжымы мүшелерінің таланттары мен қабілеттерін дамыту үшін жағдай жасау.
- 4.8. **Ынтымақтастық** – бұл отандық және шетелдік жоғары оқу орындарымен, негізгі кәсіпорындарымен ашық өзара әрекеттестік.
- 4.9. **Туімділік** – бұл адами, зияткерлік, материалдық және қаржылық ресурстарды оңтайлы пайдалану жағдайындағы ең жоғары нәтижелерге қол жеткізу.

Северо-Казахстанский государственный университет им. М. Козыбаева	Изменение пунктов	Издание: второе
Внутренний нормативный документ	ВНД СКГУ 36	Стр. 3 из 16

- 4.10. *Инновациялылық* – бұл білім беру үдерісінде, сондай-ақ заманауи Қазақстанның қоғамдық-экономикалық құрылысы мен әлеуметтік-мәдени дамуының әр түрлі салалардағы ғылыми зерттеулер мен технологияларды әзірлеу мен енгізу.
- 4.11. *Ғылымдық* – бұл басқарушылық, технологиялық және өндірістік міндеттерді заманауи білім мен тәжірибе негізінде терең талдау.
- 4.12. *Сабақтастық* – бұл дәстүрге адалдық, үздік тәжірибелерді мұралану және оны университеттің білім беру, ғылым және мәдениеттің орталығы ретіндегі даму векторын анықтайтын жаңа идеялармен байыту.
- 4.13. *Ардагерлерге қамқорлық* – бұл үлкендерді құрметтеу, олардың еңбектерін тану, дәстүрлерді сақтау және көбейту, университеттің еңбек сіңірген қызметкерлерін құрметтеу және мадақтау.
- 4.14. *Еңбек уәждемесі* – университет қызметкерлерге материалдық және материалдық емес сыйақы берудің тиімді жүйесін құруға ұмтылады.
- 4.15. *Өзара қолдау*. М. Қозыбаев атындағы СКМУ ұжымы топтасқан командада жұмыс істейді, бір-бірін құрметтейді және қолдайды.

5. СТЕЙКХОЛДЕРЛЕРМЕН ӨЗАРА ҚАРЫМ-ҚАТЫНАС

- 5.1. Университеттің стейкхолдерлермен жұмыс атқаруының басты принципі жауапкершілік болып табылады. Университет мерзімінде және толық көлемде мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарттары деңгейінде білім беру бойынша қызмет көрсетеді.
- 5.2. Университет өз қызметі туралы, оның ішінде білім беру бағдарламаларын іске асыру туралы ақпаратты жариялайды. Жұртшылыққа берілетін ақпарат айқын, дәл, объективті, өзекті және қол жетімді болып табылады.
- 5.3. Жоғары сапалы қызметтерді ұсына отырып, университет барлық мүдделі тұлғалармен жемісті ынтымақтастықты дамытуға ұмтылады.
- 5.4. Университет жоспарлы негізде білім беру сапасы және өз қызметін жетілдіру мәселелері бойынша мүдделі тұлғалар арасында сауалнама жүргізеді және пікір сұрайды.

6. ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР АРАСЫНДАҒЫ ӨЗАРА ҚАРЫМ-ҚАТЫНАС

- 6.1. Қызметкерлер арасындағы өзара қарым-қатынас өзара сыйластық принциптері негізінде құрылады: дөрекілікке, балағатқа, басқа тұлғалардың ар-намысы мен абыройына қысым жасауға, оларға моральдық немесе материалдық зиян келтіруге, заңға қайшы әрекеттер жасауға жол берілмейді.
- 6.2. Әр түрлі құрылымдық бөлімшелер қызметкерлерінің өзара қарым-қатынасының түрлі нысандары көтермеленеді: жұмыс мәселелерін бірлесіп талқылау және шешу, жобаларды орындау, жұмыс топтарын құру.
- 6.3. Жұмыс барысында туындайтын мәселелерді шешу кезінде университет қызметкерлері бірінші кезекте әділеттілік, ізгілік принциптерін, осы Кодекстің, ПОҚ пен қызметкерлердің академиялық ар-намыс кодексінің ережелерін, қолданыстағы заңнаманы және азаматтық құқықты қорғайтын құжаттарда қамтылған басқа да ережелерді басшылыққа алады.
- 6.4. Университетте адамдардың абыройын кемсітудің кез келген әдістеріне тыйым салынған. Барлық қызметкерлер басшылыққа алатын негізгі принциптер – іскерлік этикаға негізделген өзара сыйластық, ұжым мүшелері арасындағы әділдік пен адалдық.

Северо-Казахстанский государственный университет им. М. Козыбаева	Изменение пунктов	Издание: второе
Внутренний нормативный документ	ВНД СКГУ 36	Стр. 4 из 16

7. УНИВЕРСИТЕТ БАСШЫЛЫҒЫ МЕН ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРІ АРАСЫНДАҒЫ ӨЗАРА ҚАРЫМ-ҚАТЫНАС

- 7.1. Жетекшілер мен бағыныштылар арасында сындарлы кәсіби қарым-қатынас құру ЖОО-ның тиімді жұмыс істеуі үшін және оның болашақ дамуы үшін қажет.
- 7.2. Университет қызметкерлермен ұзақ мерзімді өзара әрекеттестік, құрмет пен өзара міндеттерді нақты орындау принциптерінде қарым-қатынас орнатады. Университет басшылығы мен қызметкерлері өз қызметінде еңбек шартында белгіленген барлық аталған жағдайларды ескеруге міндетті.
- 7.3. Жұмыс мәселелері бойынша басшылық пен бағыныштылар арасындағы тілдесу кезінде кез-келген тараптан қысым көрсету, сондай-ақ заңнамаға, университеттің әділдік принциптеріне және мүдделеріне сәйкес келмейтін шешімдерді әзірлеу әрекеті болмауы тиіс.
- 7.4. Бір лауазымды деңгейдегі қызметкерлерге мәселелерді жұмыс тәртібімен шешуге рұқсат етіледі, егер ол жұмысқа неғұрлым тиімді болатын болса. Бір деңгейдегі қызметкерлердің ағымдағы мәселелерді басшылықты тартпай (олардың құзыреті шегінде) шешуі құпталады.
- 7.5. Басшылық адами ресурсты табысты қызмет көзі ретінде қарастырады. Қызметкерлердің жеке мүдделері мен олардың құндылық басымдықтары ескеріледі, қызметкердің әлеуетін дамытуға, оның әлеуметтік кепілдіктерін қамтамасыз етуге көңіл бөлінеді.
- 7.6. Университеттің барлық қызметкерлері мансаптық өсу, сондай-ақ өзін-өзі жетілдірудің тең мүмкіндігіне ие.
- 7.7. Университет ұжымы мен басшылығы әрбір қызметкердің жеке-дара ерекшеліктеріне назар аударады. Барлық қызметкерлердің университетте жұмыс істеу ұзақтығына, жұмысты орындау сапасына байланысты көтермелеу жүйесіне сәйкес жалақыға қосыла берілетін ынталандыру үстемақысына құқығы бар.
- 7.8. Қызметкерлер университеттің даму мақсаттары мен міндеттеріне сүйеніп, оның зияткерлік меншік басымдықтарын сақтай отырып, білім мен зерттеулердің нәтижелерімен алмасуға ықпал етеді.
- 7.9. Оқытушылар мен қызметкерлер университеттің мүдделеріне зиян келтіретін әрекет жасамайды, олардың абырой мен беделін түсірудің кез-келген әрекеттерінің жолын кеседі, кез келген ақпаратты университеттің мүдделеріне және іскерлік беделінің залалына ешқашан пайдаланбайды.
- 7.10. Қызметкерлер университеттің басшы органдарына, олардың құрылымдық бөлімшелеріне оқу-тәрбие жұмысы мен университеттің ішкі өмірін ұйымдастыру мәселелері бойынша ашық түрде өз пікірін білдіріп, өтініштермен және ұсыныстармен жүгіне алады.

8. СЫРТҚЫ ҚҰРЫЛЫМДАРМЕН, БҰҚАРАЛЫҚ АҚПАРАТ ҚҰРАЛДАРЫМЕН ҚАРЫМ-ҚАТЫНАС

- 8.1. Университет өз қызметінде білім беру және ғылыми мекемелерімен, қоғамдық ұйымдармен, мемлекеттік және коммерциялық құрылымдармен бірге қызмет істейді.
- 8.2. Сыртқы құрылымдармен қарым-қатынас кезінде университет келесі принциптерді басшылыққа алады:
 - өз міндеттемелерін орындау кезіндегі жауапкершілік пен реттілік;
 - этикалық нормаларды сақтау;
 - қарым-қатынастағы адалдық;
 - іскерлік этиканың жоғары стандарттарын сақтау;

Северо-Казахстанский государственный университет им. М. Козыбаева	Изменение пунктов	Издание: второе
Внутренний нормативный документ	ВНД СКГУ 36	Стр. 5 из 16

- ұсынылатын ақпараттың анықтығы;
 - ашықтық және ақпараттық айқындық;
 - келіспеушіліктер мен қайшылықтар туындаған жағдайда ымыра іздеу.
- 8.3. Университет бұқаралық ақпарат құралдарымен ашық және адал қарым-қатынасты жақтайды, оларға өз қызметі туралы ақпарат береді.
- 8.4. Университет қандай ақпарат құпия болып табылатынына нақты регламент белгілейді.
- 8.5. Бұқаралық ақпарат құралдарымен өзара әрекеттестік кезінде оқытушылар мен университет қызметкерлері:
- университет мүдделеріне әрекет етеді, оның беделін сақтайды, оның мүдделеріне нұқсан келтіретін әрекет жасамайды;
 - өз қызметтік міндеттерін орындау барысында алынған ақпаратты мақсатқа сай емес қолдануға жол бермейді.
 - дұрыс емес немесе құпия ақпаратты таратуға жол бермейді.

9. МҮДДЕЛЕР ҚАЙШЫЛЫҒЫ

- 9.1. Ішкі корпоративтік қарым-қатынастарда жеке қайшылықтарға жол бермеу университеттің табысты қызметін қамтамасыз етудің маңызды шарты болып табылады.
- 9.2. Мүдделер қайшылығын болдырмау құрылымдық бөлімшелер арасындағы қызметтердің айқын бөлінуін талап етеді.
- 9.3. Университет қызметі үшін қайшылық ықтимал залал ең төмен болатындай шешіледі. Туындаған қайшылықты жағдай қысқа мерзімде шешіледі.
- 9.4. Университетте қайшылықтарды екі жақты және көп жақты сындарлы келіссөздер арқылы шешу құпталады. Ықтимал қайшылықты жағдайларды алдын алу көтермеленеді.
- 9.5. Қайшылықты жағдайдың туындауы туралы қайшылықты жағдайды жедел және тиімді шешу мүмкіндіктері бар барлық жақтар хабардар етіледі.
- 9.6. Қайшылықты шешу кезінде әділдік және рәсімдік адалдық принциптері сақталады.
- 9.7. Іскерлік мәселелер бойынша шешім қабылдау университеттің мүдделеріне қандай әрекеттер ең жоғары дәрежеде сәйкес келетіні туралы қызметкердің немесе лауазымды тұлғаның іріктеуші пікіріне теріс әсер ете алатын қандай да бір жеке, отбасылық және өзге де ой-пікірлермен ауырлатылмауы тиіс.
- 9.8. Университеттің бөлімшелері арасында қайшылықты жағдайдың туындауы кезінде университеттің жалпы ЖОО ретіндегі мүдделері қайшылықты шешудің басым бағыты болып табылады.
- 9.9. Бөлімшелердің ешқайсысы қайшылықты жағдайды өз пайдасына шешудің айрықша құқығын пайдалана алмайды
- 9.10. Жеке еңбек қайшылықтарын шешу үшін қолданыстағы ВНД СКГУ 67 Еңбек қайшылықтарын шешу жөніндегі келісім комиссиясы туралы ережеге сәйкес әрекет ететін Келісім комиссиясы құрылады.

10. САЯСИ ЖӘНЕ ДІНИ ҚЫЗМЕТ

- 10.1. Университет қандай да бір діни қозғалыстардың мүдделерін қолпаштамайды. Сонымен бірге университет университеттің, оның қызметкерлерінің қауіпін туғызатын мәселелер бойынша пікірталастарға қатысу құқығын өзіне қалдырады.
- 10.2. Саяси партиялар мен діни бірлестіктердің қызметіне қатысатын университет оқытушылары мен қызметкерлері тек бос уақытта және университет өкілдері емес, жеке тұлғалар ретінде әрекет етуі мүмкін.

Северо-Казахстанский государственный университет им. М. Козыбаева	Изменение пунктов	Издание: второе
Внутренний нормативный документ	ВНД СКГУ 36	Стр. 6 из 16

10.3. Университет оқытушылары мен қызметкерлерінің саяси және діни қызметі қолданыстағы заңнамаға қайшы келмеуі тиіс.

11. ЖИНАЛЫСТАР МЕН МӘЖІЛІСТЕРДЕГІ МІНЕЗ-ҚҰЛЫҚ

- 11.1. Жиналыстар мен мәжілістер – алқалы шешімдер қабылдауға қажетті ынтымақтастықтың негізгі түрлері.
- 11.2. Жиналыстар мен мәжілістерді өткізу кезінде берілген уақытты ең жоғарғы тиімділікпен пайдаланып, регламентті қатаң сақтау керек.
- 11.3. Қызметкерлерге жиналыстар мен мәжілістерде іскерлік этиканың келесі нормалары мен ережелерін сақтау ұсынылады:
- күн тәртібімен алдын-ала танысу;
 - уақытында келу;
 - өзімен бірге барлық қажетті материалдардың болуы;
 - сұрақтар мен түсініктемелерді алдын-ала даярлау;
 - жиналыс немесе мәжіліс алдында ұялы телефонды өшіру;
 - сөзге бөлінетін уақытты алдын-ала анықтау (регламенттің асып кетуі туралы төраға ескертеді);
 - келесі сөз сөйлеушілер уақытын қысқарту есебінен өз сөзін созбау;
 - сөз сөйлеушіні таныстыру барысында оның аты-жөнін, тегін, лауазымын, оның сөз сөйлеу негізін және тақырыбын атау;
 - күн тәртібінде көзделген мәселе мен тақырыпты талқылаудан алаң болмау;
 - жиналысты жеке мәселелерді шешу үшін пайдаланбау.

12. ТЕЛЕФОН АРҚЫЛЫ ҚАРЫМ-ҚАТЫНАС

- 12.1. Қызметкерлердің әріптестерімен және басқа да мүдделі тұлғалармен телефон арқылы сөйлесе білуі жалпы университет туралы жағымды әсердің пайда болуына ықпал етеді.
- 12.2. Телефон арқылы сөйлесу барысында қызметкерлерге іскерлік этикеттің келесі нормалары мен ережелерін басшылыққа алу ұсынылады:
- телефон қоңырауына мүмкіндігінше тез жауап беру қажет;
 - қоңырау шалу немесе оған жауап беру барысында есімді, лауазым мен бөлімшені атау қажет;
 - телефонмен тілдесу басында ыңғайлы уақытта қоңырау шалғаныңыз туралы сұрау ұсынылады;
 - әңгімелесушіні мұқият тыңдау қажет, егер Сіздің әңгімені жалғастыру үшін уақытыңыз болмаса, кешірім сұрап, әңгімелесушінің қайта қоңырау шалуын сұраңыз;
 - телефонмен тілдесуді, әдетте, қоңырау шалған адам аяқтайды;
 - кімнің болмасын жұмысына жеке мәселелер бойынша қоңырау шалу ұсынылмайды, аса қажет болған жағдайда мүмкіндігінше қысқа болу;
 - егер Сіз айтарлықтай ақпарат көлемін жіберуді көздесеңіз, электрондық поштаны немесе факсты пайдаланыңыз;
 - қажетті адамды орнында таппасаңыз, қайта қоңырау шалудың қашан ыңғайлы екенін біліңіз, немесе өз есіміңіз бен телефон нөміріңізді қалдырыңыз;
 - егер қоңырау Сіздің сол сәтте жұмыс орнында жоқ әріптесіңізге шалынса, оны табуға көмек көрсетіңіз, немесе қайда және кімге қайта қоңырау шалуға болатынын нақтылап, оған арналған хабарды қабылдаңыз;
 - егер сөйлесу барысында байланыс үзілсе, қоңырау шалған адам қайта қоңырау

Северо-Казахстанский государственный университет им. М. Козыбаева	Изменение пунктов	Издание: второе
Внутренний нормативный документ	ВНД СКГУ 36	Стр. 7 из 16

шалуы тиіс;

- егер қоңырау шалушы қате нөмірді терсе, сыпайы түрде терілген нөмірді сұрап, қоңырау шалған адамды түзетіңіз.

13. ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ СЫРТҚЫ ТҮРІ

- 13.1. Әрбір қызметкердің сыртқы түрі – университет беделінің негізі. Сыртқы түр жұмыстағы жағдайды көрсетуі тиіс.
- 13.2. Оқытушылар мен қызметкерлерге іскерлік киім киюдің келесі ережелерін ұстану ұсынылады:
 - іскерлік киім стилі консервативті және ұстамды болуы тиіс;
 - киім таза және ұқыпты, тұлға бойынша ықшамдалған болуы тиіс;
 - университетке шолақ шалбарда немесе спорттық киімде келуге жол берілмейді (ерекшелік: дене шынықтыру мен спорт бойынша оқу сабақтары);
 - әйелдерге ашық көйлек, қысқа белдемше, көзге түсер әшекейлер киюге болмайды;
 - әйелдерге табиғи реңктердегі күнделікті макияж қолдану ұсынылады;
 - ерлерге сағат, неке сақинасы, жарасымды ілмектер мен галстукқа арналған қысқыштан басқа әшекейлер кию ұсынылмайды;
 - шаш таза және таралған болуы тиіс.

14. КОРПОРАТИВТІК РӘМІЗДЕР

- 14.1. Корпоративтік рәміздер корпоративтік мәдениеттің маңызды жүйе құраушы элементтерінің бірі болып табылады. Оның сапа өлшемдері – оңай танылушылық, көркем және эстетикалық құндылық, университеттің жалпы, сондай-ақ оның қызметкерлері мен студенттерінің айқын өзін-өзі анықтау қабілеттілігі.
- 14.2. Университеттің корпоративтік рәміздері жоғары оқу орнының барлық құрылымдық бөлімшелеріне бірдей. Оларды өзгерту тек ерекше жағдайларда және университет ректорының келісімімен мүмкін.
- 14.3. Корпоративтік рәміздерге мыналар жатады: университет іскерлік қызметінің ерекше белгілері (университет мөрі, хаттарға арналған фирмалық бланк), сондай-ақ университеттің елтаңбасы, әнұраны, фирмалық түстері (көгілдір және сары), Web-сайты.
- 14.4. Елтаңба ортасында ашық кітаптан ұшқан құс бейнеленген шеңберді қамтиды. Шеңбер бойында университеттің толық атауы орналасқан.
- 14.5. Корпоративтік мәдениет кодексін, оның стандарттары мен нормаларын енгізу процесі заманауи ақпараттық коммуникациялардың дамуымен бірге жүруі тиіс. Корпоративтік коммуникациялар жүйесі университетте іске асатын оқиғалардың толық және жеткілікті көрінісін қамтамасыз етуі тиіс. Корпоративтік коммуникациялар құралдарына:
 - «Парасат» газеті;
 - «Парасат» теледидарлық хабары;
 - университеттің web-сайты: www.nkzu.kz;
 - әлеуметтік желілердегі ресми топтар жатады.

15. ЖАУАПКЕРШІЛІК

- 15.1. Осы Кодекстің нормалары мен ережелерін бұзу университет ұжымының қоғамдық пікірімен айыпталады. Айрықша маңызды бұзушылық жағдайларында әкімшілік жазалау шаралары қолданылуы мүмкін.

Северо-Казахстанский государственный университет им. М. Козыбаева	Изменение пунктов	Издание: второе
Внутренний нормативный документ	ВНД СКГУ 36	Стр. 8 из 16

- 15.2. Корпоративтік мәдениет университетте жұмыс істейтін оқытушылар мен қызметкерлердің бірдей дәрежедегі ісі болып табылады.
- 15.3. Университеттің әрбір қызметкері осы Кодексті орындау үшін моральдық жауапкершілікті көтереді.
- 15.4. Еңбек тәртібін нығайту мәселелерін қарау, ұжымда моральдық-этикалық нормаларды қамтамасыз ету, сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманы сақтау, білім беру саласындағы құқық бұзушылықты алдын алу үшін П СКГУ ДС сәйкес әрекет ететін Тәртіптік кеңес құрылады.

16. ӨЗГЕРТУЛЕР МЕН ТОЛЫҚТЫРУЛАР ЕНГІЗУ ТӘРТІБІ

- 16.1. Осы Кодекске өзгертулер мен толықтыруларды бекіту тәртібі ПРО СКГУ 401-17 Ішкі нормативтік құжаттар рәсімімен айқындалған.
- 16.2. Осы Кодекске өзгертулер мен толықтырулар бойынша ұсыныстар енгізуді Кодексті атқаруға жұмылдырылған кафедралар мен құрылымдық бөлімшелер, ректорат, Ғылыми кеңес жүзеге асырады.
- 16.3. Кодекске өзгертулер енгізу университет Ректорының бұйрығы негізінде жүзеге асырылады.

Корпоративтік мәдениет кодексі М. Қозыбаев атындағы СҚМУ-дың 2010 жылғы «31» мамырдағы Ғылыми кеңесімен мақұлданды, № 11 хаттама.

Северо-Казахстанский государственный университет им. М. Козыбаева	Изменение пунктов	Издание: второе
Внутренний нормативный документ	ВНД СКГУ 36	Стр. 9 из 16

КОДЕКС

корпоративной культуры профессорско-преподавательского состава и сотрудников СКГУ им. М. Козыбаева

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Корпоративная культура СКГУ им. М. Козыбаева включает совокупность норм, ценностей, убеждений, образцов поведения, которые определяют способ объединения групп и отдельных личностей в университете для достижения поставленных перед ней целей. Она необходима для адаптации к изменениям внешней среды и внутренней интеграции коллектива, воспитания культурной и всесторонне развитой личности.
- 1.2. Кодекс корпоративной культуры необходим для мобилизации усилий всех преподавателей и сотрудников на осуществление миссии и стратегии развития университета. Преподаватели и сотрудники доверяют стратегии и тактике управления университетом, принимают на себя ответственность за реализацию поставленных целей и чувствуют свою причастность к успехам университета.
- 1.3. Настоящий Кодекс вводится в действие в целях повышения профессиональных и этических норм, применяемых сотрудниками университета. Настоящий Кодекс, являясь внутренним документом университета, доступен каждому желающему, и служит принципу открытости университета.

2. НОРМАТИВНАЯ ОСНОВА КОДЕКСА

- 2.1. Настоящий Кодекс разработан в соответствии с:
 - Конституцией РК;
 - Законом РК «Об образовании»;
 - Трудовым кодексом РК;
 - Кодексом академической чести профессорско-преподавательского состава и сотрудников СКГУ им. М. Козыбаева;
 - Уставом СКГУ им. М. Козыбаева.

3. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

- 3.1. **Корпоративный стиль** университета формируется на основе миссии, стратегических целей и задач в соответствии с основными принципами корпоративной культуры. Внешние признаки корпоративного стиля выражаются в корпоративной символике вуза (печать университета, фирменный бланк письма, герб, гимн и другие элементы), отраженной в визуальном восприятии объектов и субъектов вуза (зданий, сооружений, корпоративных СМИ, web-сайтах, Internet, публикациях и информационных сообщениях) и его персонала.
- 3.2. **Имидж** – внутренний (существующий в сознании работников) и внешний (существующий в сознании потребителей, органов власти и субъектов гражданского общества) образ университета.
- 3.3. **Миссия** – философия и предназначение, смысл существования вуза, в котором проявляется отличие данного вуза от ему подобных; сформулированное утверждение относительно того, для чего и по какой причине существует университет.
- 3.4. **Деловая этика** – совокупность этических норм и принципов, которыми руководствуются работники университета в своей деятельности.

Северо-Казахстанский государственный университет им. М. Козыбаева	Изменение пунктов	Издание: второе
Внутренний нормативный документ	ВНД СКГУ 36	Стр. 10 из 16

- 3.5. **Деловой этикет** – порядок поведения работников 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.
- 3.6. **Конфликт интересов** – ситуация выбора между интересами коллектива в целом и интересами отдельного субъекта или группы субъектов, участвующих в корпоративных отношениях.
- 3.7. **Стейкхолдер** – лицо (или группа лиц), заинтересованное в результатах деятельности университета. К внутренним стейкхолдерам университет относит обучающихся по всем уровням образовательных программ, профессорско-преподавательский состав и сотрудников. К внешним стейкхолдерам университет относит выпускников, работодателей, законодательные и уполномоченные органы, партнеров.

4. ПРИНЦИПЫ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ УНИВЕРСИТЕТА

- 4.1. **Подотчетность.** Корпоративное управление университетом предусматривает строгую и своевременную подотчетность Министерству образования и науки Республики Казахстан в соответствии с действующим законодательством.
- 4.2. **Справедливость.** Университет обязуется защищать права всех заинтересованных лиц (преподавателей, сотрудников, обучающихся) и обеспечивать равное отношение ко всем заинтересованным лицам.
- 4.3. **Прозрачность.** Университет обеспечивает своевременное раскрытие достоверной информации обо всех существенных фактах, касающихся его деятельности (за исключением конфиденциальной информации).
- 4.4. **Ответственность.** Университет признает права всех заинтересованных лиц, предусмотренные действующим законодательством, и стремится к сотрудничеству с такими лицами в целях своего развития и обеспечения финансовой устойчивости.
- 4.5. **Постоянное развитие и совершенствование.** Коллектив СКГУ им. М. Козыбаева адекватно оценивает себя, может определить свои сильные и слабые стороны, желает совершенствоваться как индивидуальные знания и навыки, так и коллективные.
- 4.6. **Профессионализм.** Глубокое знание своей специальности, ответственное и добросовестное отношение к обязанностям, качественное и своевременное выполнение поставленных задач, совершенствование профессионального уровня.
- 4.7. **Постоянное развитие и обучение** – это непрерывное движение вперед, создание условий для развития талантов и способностей членов коллектива университета.
- 4.8. **Сотрудничество** – это открытое взаимодействие с отечественными и зарубежными высшими учебными заведениями, базовыми предприятиями.
- 4.9. **Эффективность** – это достижение максимальных результатов при условии оптимального использования человеческих, интеллектуальных, материальных и финансовых ресурсов.
- 4.10. **Инновационность** – это разработка и внедрение научных исследований и технологий, как в образовательном процессе, так и в различных областях общественно-экономического уклада и социально-культурного развития современного Казахстана.
- 4.11. **Научность** – это глубокий анализ управленческих, технологических и производственных задач на основе современных знаний и опыта.
- 4.12. **Преимственность** – это верность традициям, наследование лучшего опыта и обогащение его новыми идеями, определяющими вектор развития университета как центра образования наук и культуры.

Северо-Казахстанский государственный университет им. М. Козыбаева	Изменение пунктов	Издание: второе
Внутренний нормативный документ	ВНД СКГУ 36	Стр. 11 из 16

- 4.13. *Забота о ветеранах* – это уважение к старшему поколению, признание его заслуг, сохранение и приумножение традиций, чествование и поощрение заслуженных работников университета.
- 4.14. *Мотивация труда* – университет стремится создать эффективную систему материального и нематериального вознаграждения сотрудников.
- 4.15. *Взаимная поддержка*. Коллектив СКГУ им. М. Козыбаева работает сплоченной командой, уважает и поддерживает друг друга.

5. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ СО СТЕЙКХОЛДЕРАМИ

- 5.1. Главным принципом работы университета со стейкхолдерами является ответственность. Университет в срок и в полном объеме предоставляет образовательные услуги на уровне государственных общеобязательных стандартов образования.
- 5.2. Университет публикует информацию о своей деятельности, в том числе о реализации образовательных программ. Информация, предоставляемая общественности, является ясной, точной, объективной, актуальной и доступной.
- 5.3. Предлагая услуги высокого качества, университет стремится к развитию плодотворного сотрудничества со всеми заинтересованными лицами.
- 5.4. Университет на плановой основе проводит анкетирование и опрос заинтересованных лиц по вопросам качества образовательных услуг и совершенствования своей деятельности.

6. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СОТРУДНИКАМИ

- 6.1. Взаимоотношения между сотрудниками строятся на принципах взаимоуважения: не допускаются грубость, сквернословие, ущемление чести и достоинства других лиц, нанесение им морального или материального ущерба, совершение противоправных действий.
- 6.2. Поощряются различные формы взаимоотношений сотрудников разных структурных подразделений: совместное обсуждение и решение рабочих вопросов, выполнение проектов, создание рабочих групп.
- 6.3. При разрешении возникающих в рабочем процессе проблем сотрудники университета в первую очередь руководствуются принципами справедливости, гуманности, правилами настоящего Кодекса, Кодекса академической чести ППС и сотрудников, действующим законодательством и другими правилами, отраженными в документах, защищающих гражданские права.
- 6.4. В университете запрещены любые методы унижения достоинства людей. Основные принципы, которыми руководствуются все сотрудники – взаимное уважение, основанное на деловой этике, справедливость и честность в отношениях между членами коллектива.

7. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ РУКОВОДСТВОМ УНИВЕРСИТЕТА И СОТРУДНИКАМИ

- 7.1. Создание конструктивных профессиональных отношений между руководителями и подчиненными необходимо для эффективной работы вуза и для его будущего развития.
- 7.2. Университет строит отношения с сотрудниками на принципах долгосрочного взаимодействия, уважения и четкого исполнения взаимных обязательств. Руководство университета и сотрудники обязаны учитывать в своей деятельности все условия, указанные в трудовом договоре.

Северо-Казахстанский государственный университет им. М. Козыбаева	Изменение пунктов	Издание: второе
Внутренний нормативный документ	ВНД СКГУ 36	Стр. 12 из 16

- 7.3. При общении по рабочим вопросам руководства и подчиненных недопустимы попытки давления с любой стороны, а также выработка решений, не соответствующих действующему законодательству, принципам справедливости и интересам университета.
- 7.4. Между сотрудниками одного должностного уровня допускается разрешение проблем в рабочем порядке, если это способствует наиболее эффективной работе. Приветствуется решение текущих вопросов сотрудниками одного уровня без привлечения руководства (в пределах их компетенции).
- 7.5. Руководство рассматривает человеческий ресурс как источник успешной деятельности. Учитываются личные интересы сотрудников и их ценностные приоритеты, уделяется внимание развитию потенциала работника, обеспечению его социальных гарантий.
- 7.6. Все сотрудники университета имеют равные возможности в области карьерного роста, а также возможности самореализации.
- 7.7. Коллектив и руководство университета проявляют внимание к индивидуальным особенностям каждого сотрудника. Все сотрудники в зависимости от продолжительности работы в университете, качества выполнения работы имеют право на стимулирующие надбавки к зарплате в соответствии с системой поощрения.
- 7.8. Сотрудники способствуют обмену знаниями и результатами исследований, ориентируясь при этом на цели и задачи развития университета и сохраняя приоритеты его интеллектуальной собственности.
- 7.9. Преподаватели и сотрудники не предпринимая действий, наносящих урон интересам университета, пресекают любые попытки опорочить их честь и авторитет, никогда не используют любую информацию в ущерб интересам и деловой репутации университета.
- 7.10. Сотрудники могут открыто высказывать свое мнение и обращаться с заявлениями и предложениями в руководящие органы университета, их структурные подразделения по вопросам учебно-воспитательной работы и организации внутренней жизни университета.

8. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ВНЕШНИМИ СТРУКТУРАМИ И СРЕДСТВАМИ МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ

- 8.1. В своей деятельности университет сотрудничает с образовательными и научными учреждениями, общественными организациями, государственными и коммерческими структурами.
- 8.2. В отношениях с внешними структурами университет руководствуется следующими принципами:
 - ответственность и последовательность при исполнении своих обязательств;
 - следование этическим нормам;
 - честность во взаимоотношениях;
 - поддержание высоких стандартов деловой этики;
 - достоверность предоставляемой информации;
 - открытость и информационная прозрачность;
 - поиск компромиссов в случае возникновения разногласий и споров.
- 8.3. Университет выступает за открытые и честные взаимоотношения со средствами массовой информации, предоставляет им информацию о своей деятельности.
- 8.4. Университет четко регламентирует, какая информация является конфиденциальной.
- 8.5. При взаимодействии со средствами массовой информации преподаватели и сотрудники университета:

Северо-Казахстанский государственный университет им. М. Козыбаева	Изменение пунктов	Издание: второе
Внутренний нормативный документ	ВНД СКГУ 36	Стр. 13 из 16

- действуют в интересах университета, поддерживают его имидж, не предпринимают действий, наносящих урон его интересам;
- не допускают использования не по назначению информации, полученной в ходе выполнения своих служебных обязанностей;
- не допускают распространения недостоверной или конфиденциальной информации.

9. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

- 9.1. Недопущение частных конфликтов во внутрикорпоративных отношениях является важным условием обеспечения успешной деятельности университета.
- 9.2. Предотвращение конфликта интересов предполагает четкое разделение функций между структурными подразделениями и обязанностями сотрудников.
- 9.3. Разрешение конфликта производится таким образом, чтобы возможный ущерб от него для деятельности университета был минимальным. Возникшая конфликтная ситуация разрешается в допустимо короткие сроки.
- 9.4. В университете приветствуется решение конфликтов при помощи двухсторонних и многосторонних конструктивных переговоров. Поощряется предупреждение потенциально конфликтных ситуаций.
- 9.5. О возникновении конфликтной ситуации информируются все стороны, обладающие возможностями для оперативного и эффективного разрешения конфликтной ситуации.
- 9.6. При разрешении конфликта соблюдаются принципы справедливости и процедурной честности.
- 9.7. Принятие решений по деловым вопросам не должно быть отягощено какими-либо личными, семейными и иными соображениями, которые могут оказать негативное влияние на избирательное суждение работника или должностного лица о том, какие действия в наибольшей степени соответствуют интересам университета.
- 9.8. При возникновении конфликтной ситуации между подразделениями университета, приоритетным направлением решения конфликта являются интересы университета как вуза в целом.
- 9.9. Ни одно из подразделений не может пользоваться исключительным правом решения конфликтной ситуации в свою пользу.
- 9.10. Для разрешения индивидуальных трудовых споров создается Согласительная комиссия, действующая в соответствии с ВНД СКГУ 67 Положение о согласительной комиссии по разрешению трудовых споров.

10. ПОЛИТИЧЕСКАЯ И РЕЛИГИОЗНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

- 10.1. Университет не лоббирует интересы каких-либо религиозных движений. В то же время университет оставляет за собой право участвовать в дискуссиях по вопросам, вызывающим опасение университета, его сотрудников.
- 10.2. Преподаватели и сотрудники университета, участвующие в деятельности политических партий и религиозных объединений, могут действовать исключительно в свободное время и только как частные лица, а не как представители университета.
- 10.3. Политическая и религиозная деятельность преподавателей и сотрудников университета не должна противоречить существующему законодательству.

Северо-Казахстанский государственный университет им. М. Козыбаева	Изменение пунктов	Издание: второе
Внутренний нормативный документ	ВНД СКГУ 36	Стр. 14 из 16

11. ПОВЕДЕНИЕ НА СОБРАНИЯХ И СОВЕЩАНИЯХ

- 11.1. Собrania и совещания – основные формы сотрудничества, необходимые для принятия коллегиальных решений.
- 11.2. При проведении собраний и совещаний следует использовать отведенное время с максимальной эффективностью, строго соблюдать регламент.
- 11.3. Сотрудникам рекомендуется соблюдать следующие нормы и правила делового этикета на собраниях и совещаниях:
 - заранее знакомиться с повесткой дня;
 - приходить вовремя;
 - иметь при себе все необходимые материалы;
 - заранее готовить вопросы и комментарии;
 - перед началом собрания или совещания отключать мобильный телефон;
 - заранее выяснять, сколько времени отводится на выступление (о превышении регламента напоминает председатель);
 - не затягивать свое выступление за счет сокращения времени следующих ораторов;
 - представляя оратора, называть его фамилию, имя, отчество, должность, основание для его выступления и тему;
 - не отвлекаться от обсуждения вопроса и темы, предусмотренных повесткой;
 - не использовать собрание для решения личных проблем.

12. ТЕЛЕФОННОЕ ОБЩЕНИЕ

- 12.1. Умение сотрудников говорить по телефону с коллегами и другими заинтересованными лицами способствует созданию благоприятного впечатления об университете в целом.
- 12.2. В процессе телефонного общения сотрудникам рекомендуется руководствоваться следующими нормами и правилами делового этикета:
 - отвечать на телефонный звонок необходимо, насколько это возможно, быстро;
 - совершая или отвечая на звонок, необходимо называть свое имя, должность и подразделение;
 - в начале телефонного разговора рекомендуется спрашивать, в удобное ли время Вы звоните;
 - необходимо внимательно выслушивать собеседника, если Вы не располагаете временем для продолжения разговора, следует извиниться и попросить собеседника перезвонить;
 - заканчивать телефонный разговор, как правило, следует позвонившему;
 - не рекомендуется звонить кому-либо на работу по личным вопросам, в случае крайней необходимости быть предельно краткими;
 - если Вы намерены передать значительный объем информации, воспользуйтесь электронной почтой или факсом;
 - не застав на месте нужного человека, поинтересуйтесь, когда удобнее перезвонить или оставьте свое имя и номер телефона;
 - если звонят Вашему коллеге, которого в данный момент нет на рабочем месте, помогите найти его или примите для него сообщение, уточнив, куда и кому можно перезвонить;
 - если в процессе разговора произошел обрыв связи, перезвонить следует позвонившему;
 - если звонящий набрал неправильный номер, вежливо уточните набранный им номер

Северо-Казахстанский государственный университет им. М. Козыбаева	Изменение пунктов	Издание: второе
Внутренний нормативный документ	ВНД СКГУ 36	Стр. 15 из 16

и поправьте звонившего.

13. ВНЕШНИЙ ВИД СОТРУДНИКОВ

- 13.1. Внешний вид каждого работника – основа имиджа университета. Внешний вид должен отражать положение на работе.
- 13.2. Преподавателям и сотрудникам рекомендуется придерживаться следующих правил ношения деловой одежды:
 - стиль деловой одежды должен быть консервативным и сдержанным;
 - одежда должна быть чистой и аккуратной, подогнанной по фигуре;
 - не допускается нахождение в университете в шортах или спортивной одежде (исключение составляют учебные занятия по физической культуре и спорту);
 - женщинам не следует носить открытые платья, короткие юбки, броские украшения;
 - женщинам рекомендуется наносить ежедневный макияж, выдержанный в натуральных оттенках;
 - мужчинам не рекомендуется надевать аксессуары, кроме часов, обручального кольца, подходящих запонок и зажима для галстука;
 - волосы должны быть чистыми и причесанными.

14. КОРПОРАТИВНЫЕ СИМВОЛЫ

- 14.1. Корпоративные символы являются одним из важных системообразующих элементов корпоративной культуры. Критерии их качества – легкоузнаваемость, художественная и эстетическая ценность, выраженная способность к самоидентификации как университета в целом, так и его сотрудников и студентов.
- 14.2. Корпоративные символы университета едины для всех структурных подразделений вуза. Изменение их возможно только в исключительных случаях и с согласия ректора университета.
- 14.3. К корпоративным символам относятся: атрибуты деловой деятельности университета (печать университета, фирменный бланк письма), а также герб, гимн, фирменные цвета (голубой и желтый), Web-сайт университета.
- 14.4. Герб представляет собой окружность, в центре которой раскрытая книга с вылетающей из нее птицей, вдоль окружности расположено полное название университета.
- 14.5. Процесс внедрения Кодекса корпоративной культуры, его стандартов и норм должен сопровождаться развитием современных информационных коммуникаций. Система корпоративных коммуникаций должна обеспечивать полное и достаточное отражение реальных событий, происходящих в Университете. К средствам корпоративных коммуникаций относятся:
 - газета «Парасат»;
 - телевизионная передача «Парасат»;
 - Web-сайт университета: www.nkzu.kz;
 - официальные группы в социальных сетях.

15. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

- 15.1. Нарушение норм и правил настоящего Кодекса осуждается общественным мнением коллектива университета. В случае особо серьезных нарушений могут применяться административные меры взыскания.

Северо-Казахстанский государственный университет им. М. Козыбаева	Изменение пунктов	Издание: второе
Внутренний нормативный документ	ВНД СКГУ 36	Стр. 16 из 16

- 15.2. Корпоративная культура является делом всех преподавателей и сотрудников, работающих в университете, в одинаковой степени.
- 15.3. Каждый работник университета несет моральную ответственность за выполнение настоящего Кодекса.
- 15.4. Для рассмотрения вопросов укрепления трудовой дисциплины, обеспечение морально-этических норм в коллективе, соблюдения антикоррупционного законодательства, предупреждения и профилактики правонарушений в образовательной сфере создается Дисциплинарный совет, действующий в соответствии с П СКГУ ДС.

16. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

- 16.1. Порядок утверждения изменений и дополнений к данному Кодексу определен процедурой ПРО СКГУ 401-17 Внутренняя нормативная документация.
- 16.2. Внесение предложений по изменениям и дополнениям данному Кодексу осуществляют кафедры и структурные подразделения, задействованные в исполнении Кодекса, ректорат, Ученый совет.
- 16.3. Внесение изменений в Кодекс осуществляется на основании приказа Ректора университета.

Кодекс корпоративной культуры одобрен Ученым советом СКГУ им. М. Козыбаева от «___» _____ 20__ г., протокол № _____.

РАЗРАБОТАНО:

Директор ДСКИ

М. Погребницкая

СОГЛАСОВАНО:

Проректор по ВРиСВ

А. Кудерина

И.о. проректора по НиИ

Е. Кендюх