



ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
«ХАЛЕЛ ДОСМҰХАМЕДОВ АТЫНДАҒЫ АТЫРАУ УНИВЕРСИТЕТІ» КеАҚ

САПА МЕНЕДЖМЕНТІ ЖҮЙЕСІ

ЕРЕЖЕ


Бекітілді



Х. Досмұхамедов атындағы
Атырау университеті» КеАҚ
Директорлар Кеңесінің шешімімен
Хаттама №8, 5 қазан 2021 ж.

«Х.ДОСМҰХАМЕДОВ АТЫНДАҒЫ АТЫРАУ УНИВЕРСИТЕТІ» КеАҚ
КОРПОРАТИВТІК ӘДЕП КОДЕКСІ

Атырау - 2021 ж.

 ATYRAU UNIVERSITY	«Х.Досмұхамедов атындағы Атырау университеті» ҚеАҚ	Біріншібасылым
	«Х.Досмұхамедов атындағы Атырау университеті» КеАҚ Корпоративтік әдеп Кодексі	2бет9-ден

1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1.1. Осы Кодекс Қазақстан Республикасының Конституциясына, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне, Қазақстан Республикасының «Білім туралы», «Ғылым туралы», «Коммерциялық емес ұйымдар туралы», «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Заңдарына және акционерлік қоғамдарды, еңбек құқықтық қатынастарын, білім беру қызметі мәселелерін реттейтін басқа да нормативтік құқықтық актілерге, сонымен қатар Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің, Баскарма төрағасы-университет ректорының бұйрықтары мен басшы құжаттарын, ішкі тәртіп Ережелерін, жалпы қабылданған моральдық-этикалық нормаларын басшылыққа алып, «Х.Досмұхамедов атындағы Атырау университеті» КеАҚ (бұдан әрі - Университет, Қоғам) ішкі тәртіп ережелерін және қызметкерлерінің мінез-құлқының негізгі стандарттарын белгілейді.

1.2. Корпоративтік мінез-құлық – бұл университеттің қызметі мен дамуына байланысты әр түрлі әрекеттерді қамтитын ішкі және сыртқы мінез-құлық. Осы Кодексте қабылданған әдеп нормаларды ұстану белгілі бір тәуекелдерді болдырмауға көмектеседі, білім беру және ғылыми-зерттеу қызметін дамытуға және Қазақстанның білім беру саласы қызметкерлерінің имиджін арттыруға ықпал етеді.

1.3. Мінез-құлық стандарттары білім алушылармен және әріптестермен қарым-қатынаста адалдық, кәсібилік, әділеттілік және ізгілік қағидаттарын ұстануды білдіреді.

1.4. Барлық қызметкерлер мен білім алушылар нәсіліне, терісінің түсіне, тіліне, саяси және діни сеніміне, жынысына, ұлттық және мәдени ерекшеліктеріне қарамастан адал және әділ қарым-қатынас жасауға құқылы. Кез келген түрдегі кемсітушілік пен қысымшылық осы Кодекске қайшы келеді және қолайсыз болып табылады.

1.5. Кодекстің кез келген талаптары бұзылған жағдайда қызметкерге Қазақстан Республикасының заңнамасына және қолданыстағы нормативтік құжаттарға сәйкес тәртіптік жазалау шаралары және өзге де жауапкершілік шаралары қолданылатын болады.

1.6. Кодекстің ережелерін барлық штаттық қызметкерлердің; белгілі бір жұмыстарды орындауға арналған шарт бойынша жұмыс істейтін қызметкерлердің; сондай-ақ ынтымақтастық туралы халықаралық келісімдер аясындағы жобаларға тартылған шетелдік әріптес қызметкерлердің сақтауы міндетті болып табылады.

1.7. Университетке жұмысқа қабылдау кезінде, сондай-ақ еңбек шартына әрбір қол қою кезінде қызметкер еңбек шартының ажырамас қосымшасы болып табылатын осы Кодексті сақтау туралы міндеттемені оқып, оған қол қоюға міндетті.

1.8. Университет басшылығы қызметкерлердің алдына амбициялық стратегиялық мақсаттар қояды және әрбір қызметкердің жауапкершілігі Қоғамның табысқа жету жылдамдығын арттырады. «Х.Досмұхамедов атындағы Атырау университеті» КеАҚ әрбір қызметкерінің басты міндеті – жоғары кәсіби қызметтер мен сапалы білім беру.

1.9. Университеттің әр қызметкері университеттің миссиясы, көзқарасы мен негізгі құндылықтарын білуі керек.

Университеттің миссиясы – Атырау облысының ғылым және білім беру саласында инновациялық оқытудың, экологиялық мәдениеттің озық тәжірибесін жасау тұрғысынан елімізде жетекші орын алуға қабілетті зияткерлік капиталды қалыптастыру.

Университет көзқарасы – Батыс қазақстандық аймақ экономикасының тұрақты дамуына ықпал ететін студенттердің, ПОҚ, бизнес-серіктестердің инновациялық идеяларын жүзеге асыруға қолайлы ғылыми-білім беру кеңістігінде танымал алаң.

Университеттің негізгі құндылықтары – адалдық, сенім, әділеттілік және Қоғамның әр қызметкерінің қызметі үшін жауапкершілікті бөлу. Университеттің қызметкерлері бөлісетін құндылықтар сенім тудырады және ұйымды бір тұтасқа біріктіреді.

Мусор

2. КОРПОРАТИВТІК ӘДЕП КОДЕКСІНІҢ ТҮСІНІГІ

2.1. Корпоративтік әдеп кодексі (бұдан әрі – Кодекс) университеттің оқу, ғылыми және әкімшілік-басқару процестері субъектілерінің мінез-құлқының әдептік негіздері мен өзара қарым-қатынасын реттеуге арналған.

2.2. Корпоративтік әдеп кодексі университет қызметкерлері өз өмірінде күнделікті қолданатын нормалар мен ережелердің көрінісі болып табылады.

2.3. Кодекстің негізгі мақсаты – қызметкерлердің қабылданған стандарттар мен іскерлік әдеп нормаларын сақтауы, университетте өзара құрмет, тілектестік, университеттің стратегиялық даму мақсаттарына қол жеткізу, Қоғамның корпоративтік мәдениеті мен имиджін нығайту мақсатында ғылыми және шығармашылық ынтымақтастық атмосферасын құру.

2.4. Кодекстің негізгі міндеттері:

- тұлғаның интеллектуалдық, мәдени және адамгершілік дамуын қамтамасыз ету;
- ұжымның әрбір мүшесінің құқықтарын, бостандықтары мен заңды мүдделерін қорғау;
- университет ұжымында жағымды моральдық-психологиялық климатты сақтау;
- қазақстандық патриотизмді қалыптастыру.

2.5. Кодексте бекітілген корпоративтік әдеп нормалары мен мінез-құлық стандарттарын бөлу ұжымға өзінің стратегиялық мақсатына қол жеткізуге және елдің жетекші университеттері арасында үздік болуға мүмкіндік береді.

3. ГЛОССАРИЙ

Іскерлік этика – іскерлік шешімдер қабылдауды қамтамасыз ететін және компанияның іскерлік мінез-құлқын қалыптастыратын әдептік нормалар мен қағидалар.

Дресс код – код, түрі, киім нысаны.

Кодекс – ережелер, принциптер, сенімдер жиынтығы.

Корпоративтік әдеп кодексі – жұмыс процесінде іскерлік әдеп қағидаттарын қолдану кезінде Қоғам қызметкерлері басшылыққа алатын корпоративтік ережелер мен қағидаттар жиынтығы.

Мүдделер қақтығысы – қызметкердің жеке мүддесі оның лауазымдық міндеттерін объективті орындауына әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін және мұндай қызметкердің жеке мүддесі мен азаматтардың, ұйымдардың, Қоғамның немесе мемлекеттің заңды мүдделері арасында осы заңды мүдделерге зиян келтіруге қабілетті қайшылық туындайтын немесе туындауы мүмкін жағдай.

Корпоративтік мәдениет – еңбек қызметі процесінде Қоғам қызметкерлері құратын материалдық және рухани құндылықтардың жиынтығы; нарықтағы ішкі және сыртқы мінез-құлықты көрсететін ұйымның «мәдениеті».

Корпоративтік мінез-құлық – университет қызметіне байланысты түрлі іс-әрекеттерді қамтитын ішкі және сыртқы мінез-құлық.

Желілік басшылар – ҒЗИ, департаменттер директорлары, басқармалар мен бөлімдер бастықтары.


Топ-менеджмент – Директорлар кеңесі, Басқарма Төрағасы мен мүшелері, тікелей Директорлар кеңесі мен басқарманың, оның мүшелерінің қарамағындағы құрылымдық бөлімшелердің басшылары.

Қызметкерлер – профессор-оқытушылар құрамы және әкімшілік-басқару персоналы.

Корпоративтік қатынастардың қатысушылары – университет қызметіне байланысты белгілі бір мүдделері бар жеке тұлғалар немесе ұйымдар (жалғыз акционер, қызметкерлер, клиенттер, жұртшылық).

Әдеп – мінез-құлық нормаларының жиынтығы.

Mysosch

 ATYRAU UNIVERSITY	«Х.Досмұхамедов атындағы Атырау университеті» ҚеАҚ	Біріншібасылым
	«Х.Досмұхамедов атындағы Атырау университеті» ҚеАҚ Корпоративтік әдеп Кодексі	4бет9-ден

4. АДАЛДЫҚ

4.1. Адалдық – моральдың маңызды талаптарының бірін көрсететін моральдық сапа. Оған шыншылдық, адалдық, қабылданған міндеттемелерге адалдық, жүргізіліп жатқан істің дұрыстығына субъективті сенімділік, Қоғам алдындағы және адамның басшылыққа алатын мотивтеріне қатысты шынайылық, басқа адамдардың өздеріне тиесілі нәрсеге құқықтарын мойындау және сақтау кіреді. Адалдыққа керісінше түсініктер – алдау, өтірік, ұрлық, опасыздық, екіжүзділік.

Адалдық – бұл Х.Досмұхамедов атындағы Атырау университетінің жоғары адамгершілік қағидалары бар адал қызметкерінің сапасы.

4.2. Қызметкердің мінез-құлық стандарттары:

- анық, толық және объективті ақпарат береді (өз құзыреті шегінде);
- істер мен әрекеттерге адал;

- серіктестік және өзара сыйластық қағидаттарында ынтымақтастықты жүзеге асырады.

4.3. Мүдделер қақтығысы: қызмет бабын теріс пайдалану

Қызметкерлер өзіне (немесе өзімен байланысты адамдарға) қатысты да, басқаларға қатысты да мүдделер қақтығысы туындауы мүмкін жағдайға жол бермеуі тиіс.

Университет қызметкерлері мүдделер қақтығысына әкеп соққан жағдайлардың туындауына жауапты болады.

Университет қызметкерлері өзінің қызметтік жағдайын жеке пайда табу, өз отбасы мүшелері мен жақын таныстарына көмек көрсету үшін пайдаланбауы тиіс. Бұл мінез-құлық қолайсыз болып саналады, университет қызметкерінің ар-намысы мен қадір-қасиетіне нұқсан келтіреді.

Мүдделер қақтығысын болдырмау қағидаттары, оларды анықтау, бағалау және шешу тәсілдері «Х.Досмұхамедов атындағы Атырау университеті» ҚеАҚ Директорлар кеңесінің шешімімен бекітелетін корпоративтік қақтығыстар және мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу туралы Ережеде көзделеді.

4.4. Университет қызметкерлерінің кәсіпкерлік қызметті жүзеге асыруы

Университет қызметкері Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде және ішкі еңбек тәртібі қағидаларында белгіленген қызметтік уақытты жеке мүддесінде (кәсіпкерлік қызметті және еңбек шартында көзделген еңбек міндеттерін орындауға байланысты емес өзге де қызметті жүзеге асыру) пайдаланбауға тиіс. Қызметтік жағдайы мен жұмыс уақыты тек өзінің лауазымдық міндеттерін адал және тиісінше орындау үшін пайдаланылады.

Қызметкердің университеттен тыс жерде қосымша табыс әкелетін қандай да бір қызметпен қамтылу фактілері туралы ақпаратты тікелей басшысының назарына жазбаша нысанда жеткізу қажет.

4.5. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл

Университет сыбайлас жемқорлықтың кез келген нысандарына төзбеушілік танытады және өз қызметкерлерінен өзінің қызметтік жағдайын пайдалана отырып, өзіне, жақындарына лайықсыз және заңсыз байлық жинайтын немесе әріптестерінің осындай әрекеттерін көтермелейтін мінез-құлқына төзбейді.


Көрсетілетін қызметтер үшін сыйақыны тікелей немесе жанама талап етуге және алуға тыйым салынады.

4.6. Сыртқы көздерден сыйлықтар

Университет қызметкерлері қандай да бір шешім қабылдауды күтіп отырған тұлғалардан немесе ұйымдардан сыйлықтар, тәтті-дәмділер, игіліктер, қызметтер, ойын-сауық немесе материалдық құндылықтарды білдіретін кез келген басқа да ұсыныстар қабылдауға құқылы емес.

Қызметкерлерге, егер олар тыйым салынған көзден алынса немесе қызметкердің лауазымдық жағдайына байланысты ұсынылса, сыйлықтарды тікелей немесе жанама тәсілмен талап етуге немесе қабылдауға тыйым салынады.

Mysach

 ATYRAU UNIVERSITY	«Х.Досмұхамедов атындағы Атырау университеті» ҚеАҚ	Біріншібасылым
	«Х.Досмұхамедов атындағы Атырау университеті» ҚеАҚ Корпоративтік әдеп Кодексі	5бет9-ден

4.7. Ұсынымдар

Қызметкерлер университетке оқуға әлеуетті білім алушыларды жібере алады, бірақ қандай жағдайда да осындай білім алушыларға басқалармен салыстырғанда артықшылық беруге құқылы емес.

Университет қызметкерлері басқа адамдарға университетке жұмысқа қабылдау кезінде ұсыныстар бере алады, бірақ жалпы негізде, егер үміткерлердің бірі оның туысы немесе танысы болса, оларға ерекше артықшылық бермейді.

5. КӘСІБИЛІК

5.1. Кәсібилік – бұл өз қызметін жоғары кәсіби деңгейде жүзеге асыруға мүмкіндік беретін және өзінің лауазымдық өкілеттіктеріне сәйкес көрсетілетін қызметтерді үнемі жетілдіруге ұмтылатын университеттің құзыретті қызметкерінің сапасы.

5.2. Университеттің әр қызметкері жоғары кәсіби топтың мүшесі болып табылады, ол күн сайын одан да жақсырақ, кәсіби болады және өзіне қол жеткізуге тырысатын амбициялық мақсаттар қояды.

5.3. Мінез-құлық стандарттары:

- оқытудың жаңа заманауи түрлерін пайдалана отырып сабақтарды ұйымдастыру және өткізу;

- Университет қызметі аясында ұсынылатын қызметтерді дамытуға және өз дамуына жоғары уәждеме;

- ішкі және сыртқы клиенттерге жоғары сапалы деңгейде қызмет көрсету;

- өзінің кәсіби деңгейі мен біліктілігін үнемі арттыру, дағдылары мен іскерлігін жетілдіру;

- кәсіби қызметкердің имиджі мен беделін сақтау.

5.4. Кәсіби қасиеттері

Әрбір қызметкер өзінің кәсіби қызметінің саласын білуі, өзінің лауазымдық нұсқаулықтарына сәйкес жоғары тұрған басшылықтың тапсырмаларын жедел және сапалы орындауы тиіс.

5.5. Кәсіптік оқыту

Қызметкерлер үшін үздіксіз білім алу және даму ортасын құру университеттің стратегиялық мақсаттарына қол жеткізудегі табыстың негізгі факторы болып табылады. Университет қызметкерлердің мансаптық өсуін қолдайды, бұл қызметкердің жеке талпыныстарының университет мүдделерімен және қолда бар кадрлық мүмкіндіктерімен сәйкес келуіне негізделген. Қызметкерлерді бағалау және басқару жүйесі жалпы корпоративтік мәдениетті қолдайды және тең мүмкіндіктерге кепілдік береді.

Біліктілікті арттыру мақсатында қызметкерлердің республикада да, шетелде де біліктілікті арттыруға құқығы бар.

Кәсіби қызмет бағыттары бойынша ішкі оқыту жүйесін мыналар құрайды:

- оқу орталықтары базасында корпоративтік оқыту – персоналға арналған ішкі семинарлар мен тренингтер;

- ғылыми конференцияларға, дөңгелек үстелдерге, симпозиумдарға және т. б. қатысу;


- іргелі және қолданбалы ғылыми зерттеулер жүргізу.

Университет қызметкерлері өздерінің кәсіби біліктілігін үнемі арттыруға және лауазымдық міндеттерін атқару кезінде пайдалы болуы мүмкін білімдерін, дағдылары мен іскерліктерін жетілдіруге ұмтылуы тиіс.

5.6. Кәсіби имидж: іскерлік мінез-құлық

5.6.1. Университет клиенттерімен өзара қарым-қатынас өзара серіктестік пен сенімге құрылған. Қызметкердің мінез-құлқы университеттің имиджіне сәйкес келуі керек, оның негізгі қызметі білім беру қызметтерін ұсыну болып табылады.

Муссаев

 ATYRAU UNIVERSITY	«Х.Досмұхамедов атындағы Атырау университеті» ҚеАҚ	Біріншібасылым
	«Х.Досмұхамедов атындағы Атырау университеті» ҚеАҚ Корпоративтік әдеп Кодексі	6бет9-ден

5.6.2. Қызметкерлер арасындағы кәсіби қарым-қатынас өзара құрмет пен командалық рухқа негізделген – қызметкерлер басқа бөлімшелердің қызметкерлері атқаратын жұмыс жалпы іске бағынатындығын және кәсіби бағалауға лайық екенін білуі керек.

5.6.3. Алға қойылған стратегиялық мақсаттарға қол жеткізу үшін өз лауазымдық міндеттерін адал орындау, Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің, ішкі еңбек тәртібі қағидаларының талаптарын, еңбек тәртібін сақтау, өндірістік міндеттерді сапалы және мерзімінде орындау, өзінің кәсіби деңгейін арттыру үшін жұмыс істеу қажет.

5.6.4. Қызметкерлер өздерінің кәсіби құзыреттері шегінде, лауазымдық нұсқаулыққа және жоғары тұрған басшыға берілген өкілеттіктерге сәйкес шешім қабылдауы керек.

5.6.5. Егер мәселені шешу оның лауазымдық өкілеттіктері мен кәсіби құзыреттерінен асып кетсе, қызметкер тікелей басшыға жүгінуі керек. Менеджерлердің маңызды міндеттері – жұмысты дұрыс бөліп беру, корпоративтік міндеттер аясында жақсы нәтижелерге қол жеткізу үшін кәсіби жауапкершілік саласын анықтау және қызметкерлердің іс-әрекеттерін үйлестіру.

5.6.5. Бәсекелестермен қарым-қатынас адалдық пен өзара құрмет қағидаларына негізделген. Қызметкерлер бәсекелестердің кәсіби мінез-құлқына күмән келтіретін мәлімдемелерден бас тартуы керек, сондай-ақ үшінші тұлғалардың мұндай мәлімдемелерін қолдамауы керек.

5.7. Кәсіби имидж: сыртқы келбеті

5.7.1. Қызметкердің сыртқы келбеті – қызметтік этикеттің негізі және университеттің корпоративтік мәдениетінің құрамдас бөлігі болып табылады. Іскерлік атмосфераны іскерлік киім стилі (іскерлік дресс-код), атап айтқанда ресми іскерлік стиль және casual (іскерлік стиль) ерекшелейді және толықтырады.

Іскерлік стиль ұстамдылық, киім сапасы, ультра жарқын, назар аударатын аксессуарлардың болмауы бағаланатын халықаралық стандартқа негізделген.

Бұл тармақ сенбі күні жұмысқа қолданылмайды.

5.7.2. Қызметкерлердің жекелеген санаттарына арналған регламент:

Еркін киім нысаны (өндірістік қажеттілік жағдайында) мынадай бөлімшелерге (басшы құрамды қоспағанда) рұқсат етіледі:

- АТ бөлімшесі;
- тиісті нысан бекітілген жағдайда қауіпсіздік қызметі;
- Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес сыртқы түріне жекелеген талаптар қойылатын қоғамдық тамақтану орындарының қызметкерлері;
- әкімшілік-шаруашылық қызметтер.

6. ӘР ҚЫЗМЕТКЕРДІҢ ҚЫЗМЕТІ ҮШІН ЖАУАПКЕРШІЛІКТІ БӨЛУ

6.1. Жауапкершілік – бұл шеберліктің, кәсіпқойлықтың, әділдіктің, адалдық пен сенімнің жоғары деңгейінің көрінісі.

Университет қызметкерлері Қоғамның табыстарын, оның жетістіктерін тең дәрежеде бірлесе бөліседі, сондай-ақ қызметкерлерге өзін-өзі дамытуға ұмтылуға мүмкіндік пен баға жетпес тәжірибе беретін қиындықтарды бірге бастан кешіреді. Сондықтан ұжымның әр мүшесі өзі жасаған жұмысқа жауапкершілікпен қарап, барлық жағдайда кәсіби жетілуге ұмтылуы керек.

6.2. Мінез-құлық стандарттары:


- әрбір шешім салмақты талдау нәтижесінде қабылданады және университеттің стратегиялық мақсаттарына қол жеткізуге ықпал етеді;

- қойылған міндеттерді уақтылы және дәл орындау;

- өзгеретін жағдайлар мен сын-тегеуріндерге жылдам әрекет ету.

6.3. Сапалы білім беру қызметтерін ұсыну жауапкершілігін бөлу

Mysal

 ATYRAU UNIVERSITY	«Х.Досмұхамедов атындағы Атырау университеті» ҚеАҚ	Біріншібасылым
	«Х.Досмұхамедов атындағы Атырау университеті» ҚеАҚ Корпоративтік әдеп Кодексі	7бет9-ден

Университеттің әрбір қызметкері өзінің лауазымдық жағдайы мен атқаратын лауазымына қарамастан, сапалы білім беру қызметтерін ұсыну жауапкершілігін бөліседі, ал қабылданған кез келген шешім университеттің миссиясын бөлуге негізделеді. Қызметкерге жүктелген тәрбиелік, бақылау, атқарушы және білім беру функцияларын кәсіби түрде орындау көрсетілетін қызметтердің сапасын арттыруға мүмкіндік береді.

Білім беру қызметіндегі қызметкерлердің маңызды функцияларының бірі заманауи, өзекті, жан-жақты ашық ақпарат беру болып табылады. Кез-келген ақпарат сенімді, толық және объективті болуы керек.

6.4. Ұжымда қолайлы жұмыс ортасын құру

Құрылымдық бөлімшенің басшысы бағынысты қызметкерлердің міндеттері мен қызметтік өкілеттіктерінің көлемін олардың атқаратын лауазымдарына сәйкес дәл айқындауға, бағынысты қызметкерлерге көрінеу орындалмайтын өкімдер бермеуге, олардан қызметтік міндеттерінің шеңберінен шығатын тапсырмаларды орындауды талап етпеуі тиіс. Қызметкерлерге немесе клиенттерге қатысты негізсіз айыптауларға, дөрекілік, адамдық қадір-қасиетін кемсіту, жөнсіздік фактілеріне жол берілмейді.

Университеттің әрбір қызметкері мемлекеттік тілге және басқа тілдерге, Қазақстан халықтарының салт-дәстүрлеріне құрметпен қарауы, университеттің және өз кәсібінің дәстүрлерін, беделін, имиджін құрметтеуі, сақтауы және арттыруы тиіс.

6.5. Корпоративтік мінез-құлық

Өзара сыйластық пен өз жұмысына жоғары кәсіби қарым-қатынас атмосферасымен сипатталатын өзара әрекеттесудің ерекше ортасын құру үшін тапсырмаларды дәл және уақтылы орындау қажет.

Университет қызметкерлері атқаратын лауазымына қарамастан, өзінің іс-әрекетімен және жеке мінез-құлқымен ұжымда тұрақты және жағымды моральдық-психологиялық жағдай жасауға ықпал етуге; жерлестік және жеке басына берілгендік белгілері бойынша кадрлар іріктеу жағдайларына жол бермеуге; әріптестер тарапынан қызметтік әдеп нормаларын бұзу фактілеріне жол бермеуге және олардың жолын кесуге; егер бұл жалпы әдеп нормаларына қайшы келмесе, қызметтік, ғылыми-білім беру және қоғамдық қызмет мәселелері жөніндегі, сондай-ақ жеке сипаттағы мәселелермен басшылыққа жүгіну.

6.6. Қызметтік қарым-қатынас әдеп

Қызметтік қатынастардың әдеп нормалары жалпыадамзаттық нормалар мен мінез-құлық ережелеріне негізделген. Клиенттердің, қызметкерлердің және университет басшылығының кәсіби немесе жеке қасиеттерін көпшілік алдында сынауға, сондай-ақ жала жабу мен қорлауға жол берілмейді. Қызметкерлердің жеке мүдделері университеттің серіктестерімен, контрагенттерімен және қызметкерлерімен өзара қарым-қатынасқа әсер етпеуі тиіс.


Қызметтік міндеттерін орындау кезінде, клиенттермен жұмыс істеу кезінде, сондай-ақ даулы жағдайларды шешу кезінде қатынастар тек әдеп және кәсіби негізде құрылуы керек.

Ықтимал мүдделер қақтығысы университеттің, сондай-ақ қызметкерлердің, клиенттердің және үшінші тұлғалардың мүдделерін қорғау мақсатында ашық түрде қаралуы тиіс.

Кез-келген жағдайда сәлемдесу қызметкерлердің ықыласы мен ізгі ниетін көрсетуі керек. Сәлемдесу кезінде сөздер анық және нақты айтылады. Университет қызметкерлерін ішкі орналастырудың ерекшелігі белгілі бір адамдар саны бар қызметтік үй-жайларда жұмыс күні ішінде жұмыс істеуді көздейді. Жиналыстар мен кеңестер өткізу кезінде қызметкерлер іскерлік әдепті сақтауы тиіс – жиналыстарға уақытында келуге, мәселелердің күн тәртібімен алдын ала танысуға, өзімен бірге қажетті материалдар, алдын ала дайындалған сұрақтар мен түсініктемелер болуы тиіс.

6.7. Тұлғааралық қатынастар әдеп

Mysakli

 ATYRAU UNIVERSITY	«Х.Досмұхамедов атындағы Атырау университеті» КеАҚ	Біріншібасылым
	«Х.Досмұхамедов атындағы Атырау университеті» КеАҚ Корпоративтік әдеп Кодексі	8бет9-ден

Қоғамның барлық қызметкерлері ұжымда төмендегі кемсітушіліктердің кез келген жағдайларына жол бергені үшін Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауапты болады:

- жеке адамның ар-намысы мен қадір-қасиетіне қол сұғу;
- жұмыс орнында қорқыту мен жауласу жағдайын тудыру;
- қызметкердің мансаптық өсу перспективаларына теріс әсер ету;
- университеттің беделіне нұқсан келтіру.

«Х.Досмұхамедов атындағы Атырау университеті» КеАҚ басшылығы жұмыс орнындағы қолайсыз мінез-құлықтың алдын алу, сондай-ақ ұжым қызметкерлері арасындағы конфликттік жағдайларды шешу үшін барлық қажетті шараларды қабылдауға міндеттенеді.

6.8. Қызметкерлердің қоғамдық, саяси қызметі

Қызметкерлер қоғамдық, саяси қызметті университеттен тыс жерде жүзеге асырады және университеттің беделіне зиян келтірмеуге және өзінің қызметтік міндеттерін атқаруына кедергі келтірмеуге тиіс.

Университет қызметкерлері саяси, қоғамдық қызметпен айналыса алады, қоғамдық қызмет атқара алады, бірақ бұл ретте Университет саяси қозғалыстардың/партиялардың қатысушысы, жақтаушысы немесе демеушісі ретінде қарастырылмауы тиіс.

6.9. Корпоративтік мерекелер, конкурстар

Корпоративтік мәдениетті қалыптастырудың маңызды элементтерінің бірі ұжымда мерекелік іс-шараларды өткізу болып табылады. Дәстүрлі корпоративтік мерекелерге университеттің туған күні, жаңа жыл және т. б. жатады.

Корпоративтік мерекелік іс-шараларға тек штаттық қызметкерлер ғана қатысады. Жекелеген жағдайларда (бірақ басшылықтың бастамасы бойынша) қызметкерлердің отбасылары шақырылады.

Корпоративтік рухты нығайту мақсатында түрлі шығармашылық, музыкалық, би байқаулары өткізіледі, онда қызметкерлер өздерінің шығармашылық әлеуетін және креативтілігін іске асыра алады. Қызметкерлер арасында дене шынықтыруды дамытуға және салауатты өмір салтын жүргізуге үлкен мән беріледі.

6.10. Қызметкерлердің туған күндері. Сыйлықтар

Қызметкерлердің туған күндерін атап өту ұжым мүшелері үшін де дәстүрлі болып табылады. Жоғары буын басшылары ресми түрде құттықтайды (құттықтау ашықхаты, гүл шоғы, корпоративтік сайттағы, әлеуметтік желілердегі парақшалардағы құттықтаулар).

Қызметкерлердің туған күндерін мерекелеу кезінде жұмыстан тыс уақытта (түскі үзіліс) жеңіл фуршет (алкогольсіз сусындар, жемістер, тәттілер) қабылданады.

Қызметкерлерге сыйлықтар ұжым мүшелерінің жеке тілектеріне байланысты ұсынылады. Бұл ретте «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Қазақстан Республикасының Заңында көзделген сыбайлас жемқорлыққа қарсы шектеулер бұзылмауы тиіс.

6.11. Университет мүлкіне деген көзқарас


Қызметкерлердің міндеттерінің бірі университеттің мүлкін сақтауды қамтамасыз ету (қажет болған жағдайда - құпиялық режимін), сондай-ақ ұқыпты қарау болып табылады.

Қызметкерлерге университеттің мүлкіне, оның ішінде ғимараттарға, жабдықтарға, жиһаздарға кез келген вандализм актілеріне, бүлдіруге немесе өзге де залал келтіруге, сондай-ақ мүлікті арнайы рұқсатсыз шығаруға тыйым салынады.

Университеттің мүлкіне мыналар жатады:

- университеттің жалға алынған, сондай-ақ меншік құқығында тиесілі барлық материалдық мүлкі;
- клиенттер бойынша барлық есепке алу-есеп беру құжаттамасы және кез келген басқа құжаттама;

Муссаев

 ATYRAU UNIVERSITY	«Х.Досмұхамедов атындағы Атырау университеті» ҚеАҚ	Біріншібасылым
	«Х.Досмұхамедов атындағы Атырау университеті» КеАҚ Корпоративтік әдеп Кодексі	9 бет 9-ден

- қызметкерлердің жеке істері, кандидаттар бойынша мәліметтер базасы және басқа да кадрлық құжаттама;
- барлық зерттеулер, жарнамалық материалдар, клиенттердің тізімдері, тіркеу журналдары және университеттің кез келген басқа құжаттары;
- университеттің меншігі болып табылатын бағдарламалық қамтамасыз етудің барлық түрлері;
- барлық ішкі рәсімдер, ережелер, шарттардың үлгілік нысандары және университет қызметкерлері әзірлеген басқа да құжаттар.

7. ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР

7.1. Осы Кодекс Директорлар кеңесінің отырысында бекітілген сәттен бастап қолданысқа енгізіледі және жаңа Кодекс қабылданғанға дейін қолданылады.

7.2. Кодекске белгіленген тәртіппен өзгерістер мен толықтырулар енгізілуі мүмкін.

Мусакет