


«ТҰРАН-АСТАНА» УНИВЕРСИТЕТІНІҢ  
УЧРЕЖДЕНИЯ «УНИВЕРСИТЕТ «ТУРАН-АСТАНА»»  
Institution «Turan-Astana University»



Ректор  БЕКІТЕМІН  
Ә. Жапарова

Ректор  УТВЕРЖДАЮ  
Г. А. Джапарова  
2025 г.

Ректор  APPROVED  
G.A. Japarova  
«23» 12 2025

«ТҰРАН-АСТАНА» УНИВЕРСИТЕТІНІҢ  
БІРЛЕСКЕН МӘДЕНИЕТ ЖӘНЕ ЭТИКА  
КОДЕКСІ

КОДЕКС  
КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ И ЭТИКИ  
УЧРЕЖДЕНИЯ «УНИВЕРСИТЕТ «ТУРАН-АСТАНА»»

CODE  
OF CORPORATE CULTURE AND ETHICS OF «TURAN-ASTANA  
UNIVERSITY»

Жалпы алғанда, университеттің корпоративтік мәдениет кодексіндегі жауапкершілік пен тәртіп қағидаттары оқу, жұмыс және даму үшін қолайлы орта қалыптастыруға, сондай-ақ университет қауымдастығы мүшелерінің өз әрекеттері мен қылықтарына жауапкершілікпен қарауын тәрбиелеуге бағытталған.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Кодекс корпоративной культуры работников и обучающихся (далее - Кодекс) университета «Туран-Астана» (далее – университет) вводится с целью обеспечения существенной поддержки стратегии и основных программ деятельности университета, направленных на улучшение качества подготовки специалистов и повышения имиджа Университета в образовательном пространстве.

Работники и обучающиеся Университета далее именуются общим названием **коллектив**.

Кодекс содержит правила и стандарты поведения, распространяемые на всех членов коллектива университета независимо от занимаемой должности, статуса и места пребывания – как внутри, так и вне Университета.

Кодекс корпоративной культуры един для всего коллектива университета и имеет следующие задачи:

- 1) повысить корпоративный дух коллектива Университета;
- 2) стимулировать обучающихся к активной общественной деятельности;
- 3) сформировать у обучающихся негативное отношение к коррупционным проявлениям;
- 4) пропагандировать идею получения качественного образования, отвлекая обучающихся от участия в религиозных и политических объединениях;
- 5) формировать личную ответственность коллектива за судьбу Казахстана, активную гражданскую позицию;
- 6) развивать мобильность, конкурентоспособность, позитивные ценностные ориентации, творческую активность;
- 7) формировать научные представления о здоровом образе жизни, прививать умения и навыки духовного и физического самосовершенствования;
- 8) формировать опыт межнационального и межсоциального общения, предупреждать конфликты;
- 9) формировать чувство корпоративной общности, гордости за принадлежность к коллективу Университета.

## 2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

**1. Корпоративная культура** – это система общих социальных интересов, убеждений, норм поведения, установок и ценностей, которые являются правилами и стандартами, определяющими, как должны вести себя люди в университете.

**2. Корпоративный дух** – общее корпоративное "Я", объединяющее в себе индивидуальные особенности коллектива университета через механизмы самоидентификации, сплочения, осознания работниками общности целей университета, гармонизации отношений между личными и общими целями, приводящих к общему успеху.

**Корпоративный дух** – это дух взаимной ответственности личности и университета, гордости за свою «альма-матер», всемерного поддержания и продвижения позитивного имиджа университета везде.

Это обеспечит фактор известности университета, корпоративной поддержки карьеры выпускника университета со стороны специалистов, уже завоевавших авторитет на производстве или в отрасли.

**На уровне обучающихся** – проявляется как активная роль студенческого самоуправления, их участие в оценке содержания и качества обучения, в организации досуга. Обучающиеся в университете должны восприниматься не только как будущие специалисты, а как уже сегодняшние ключевые партнеры академического сообщества.

**На уровне выпускников** – это постоянное поддержание связи, их помощь в установлении действенных контактов университета с организациями, в которых они работают, помощь в трудоустройстве и карьерном продвижении другим выпускникам родного вуза.

**3. 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 университета (цвет, логотип, флаг, эмблема, гимн, фирменная одежда, знаки отличия и другие элементы), отраженной в визуальном восприятии на объектах (зданиях и сооружениях) и в субъектах университета (корпоративных СМИ и web-сайтах), публикациях и информационных сообщениях.

**4. Лидерство** – это установки и мотивация, побуждающие человека создавать культуру и управлять ею: это способность выдвинуть мотивирующую цель для группы или всего коллектива, оказывать влияние на членов группы и эффективно использовать все имеющиеся источники власти для достижения определенных целей университета.

**5. Смысл воспитания в университете** – приобщение к нормам и ценностям корпоративной культуры, приобщение обучающихся к нормам вузовской жизни, к традициям университета, к особенностям сложившихся взаимоотношений.

Особенности менталитета и традиции народа, социальный статус и мировоззрение обучающихся должны учитываться при организации воспитательного процесса в университете.

Воспитательная работа должна быть направлена на создание атмосферы особой общности членов коллектива университета – **корпоративного духа**.

Корпоративная культура и корпоративная идеология формируются на основе культурно-образовательных потребностей, интересов, ценностей.

Корпоративная идеология как часть корпоративной культуры должны отличаться некоторой амбициозностью, установкой на высокую конкурентоспособность, на высокие достижения, любовь и интерес к своему делу. Необходимо создание воспитывающей среды в университете, позволяющей личности обучающегося развиваться в гармонии с собой и социальным окружением.

**6. Имидж** – внутренний (существующий в сознании коллектива университета) и внешний (существующий в сознании клиентов, партнеров, органов власти и субъектов гражданского общества) образ университета.

**7. Миссия** – философия и предназначение, смысл существования университета, в котором проявляется отличие университета от его подобных, сформулированное утверждение относительно того, для чего и по какой причине существует университет.

**8. Деловая этика** – совокупность этических норм и принципов, которыми руководствуется коллектив университета в своей деятельности.

**9. Деловой этикет** – порядок поведения коллектива 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.

**10. Конфликт интересов** – ситуация выбора между интересами коллектива в целом и интересами отдельного субъекта или группы субъектов, участвующих в корпоративных отношениях.

### 3. ИСТОРИЯ, СОВРЕМЕННОСТЬ И БУДУЩЕЕ УНИВЕРСИТЕТА

1998 год – открытие филиала университета «Туран» в городе Астана.

2004 год – преобразование филиала университета «Туран» в самостоятельное учреждение «Университет «Туран-Астана».

2007 год – вхождение в состав образовательной корпорации «Туран» с полным циклом обучения.

В настоящее время университет «Туран-Астана»:

1) оказывает образовательные услуги по 16 специальностям бакалавриата, 10 специальностям магистратуры и 1 специальности докторантуры;

2) располагает тремя учебными корпусами, общежитием, спортивным и актовым залами;

3) профессорско-преподавательский состав – более 110 человек, из которых: 15 докторов наук и 44 кандидатов наук.

Целью Стратегии развития университета является определение комплекса мер, обеспечивающих повышение эффективности совместной работы профессорско-преподавательского состава и обучающихся университета как действенного фактора позитивных изменений в содержании учебной, научной и воспитательной работы университета.

#### 4. МИССИЯ УНИВЕРСИТЕТА

**Миссия университета** заключается в подготовке инновационно-мыслящих, конкурентоспособных специалистов, способных вносить позитивные изменения в сферу своей профессиональной деятельности.

Миссия отражает стремление университета на обеспечение высокого качества подготовки кадров через интеграцию образования, науки и производства, укрепление материально-технической базы и кадрового потенциала, применение современных методик и технологий в учебном процессе.

#### 5. КЛЮЧЕВЫЕ КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ

**Обеспечивать этическое поведение.** Мы соблюдаем законы и социальные нормы. Уважение, порядочность и справедливое отношение считается важным и неоспоримым столпом нашей работы и предпосылкой сотрудничества. Мы относимся к другим так же, как хотим, чтобы относились к нам. Наши работники беспристрастны и никогда не будут предлагать или поддерживать несоблюдение правовых обязательств. Мы против коррупции в образовании. Спросите себя: чувствуете ли вы, что ваше место – здесь? Нравится ли вам то, что вы делаете?

**Строить открытые и честные отношения.** Мы открыто высказываем свое мнение и прислушиваемся к мнению других. Мы приветствуем нестандартные идеи и подходы, мы открыты всему новому. Мы не ведем политические игры и интриги, мы не используем свое служебное положение в корыстных целях. Мы верим, что открытость и честность способствуют лучшим взаимоотношениям, потому что ведут к доверию и вере. Важно всегда действовать честно, быть сострадательным, дружелюбным, преданным и иметь уверенность, что поступаете правильно и верно оцениваете отношения с другими. Спросите себя: скольким людям нравится работать с вами? Как вы можете улучшить отношения с ними и сделать их более открытыми и честными?

**Поддерживать системность и порядок.** Мы используем системный подход во всем и любим порядок в делах. Мы проводим четкую грань между тем, что можно, а что нельзя. Мы уделяем большое внимание нашим бизнес-процессам. Мы знаем, что в нашем деле мелочей не бывает. Мы учим бояться не руководителя, а нарушить установленные правила. Мы стремимся к автоматизации всех наших бизнес-процессов, обеспечивающих прозрачность в оказании образовательных услуг. Спросите себя: понимаете ли вы миссию, видение и стратегию университета? С какими проблемами вы сталкиваетесь?

**Приветствовать рост и обучение.** Мы считаем, что нашим работникам важно расти как в личном, так и в профессиональном плане. Важно постоянно меняться, нельзя мириться с работой, на которой вы не чувствуете, что растете или учитесь чему-то. Мы верим, что у каждого нашего работника потенциал намного выше, чем он предполагает. Наша цель – помочь этому потенциалу раскрыться. Но это возможно только путем совместных усилий: чтобы раскрыть свой потенциал, мы должны захотеть ставить перед собой трудные задачи и меняться. Это трудно. Но если мы не будем браться за трудные дела, мы никогда не будем расти. Поэтому умение обучаться, меняться и создавать новое – это лучшее, что каждый может сделать для университета. Спросите себя: стали ли вы сегодня лучше, чем были вчера?

**Создавать позитивный командный дух и семейную обстановку.** Мы делаем упор на нашей корпоративной культуре, потому что мы команда, даже больше – мы семья. Мы присматриваем друг за другом, заботимся друг о друге и готовы очень многое сделать друг для друга, потому что мы верим друг в друга и доверяем друг другу. Мы работаем вместе, но и отдыхаем вместе. Наши узы простираются намного дальше, чем типичные отношения работников. Спросите себя: как вы можете способствовать еще более тесной командной работе? Подаете ли вы пример командного духа?

**Делать больше меньшими средствами.** Мы сосредоточены и серьезны когда речь идет о работе. Мы верим и понимаем, что всегда есть возможность для улучшения всего, что мы делаем. Чтобы быть впереди в конкурентной среде, нам нужно постоянно заниматься инновациями, а также вносить изменения, стремясь трудиться более эффективно. Спросите себя: как вы можете выполнять свою работу эффективнее? Как лично вы можете помочь вашему подразделению и университету в целом стать эффективнее?

## **6. ОСНОВНЫЕ ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ КОРПОРАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ**

Принципы управления университета во многом продиктованы спецификой ее инновационной деятельности, что определяет стиль корпоративного управления как новаторский, основанный на перспективном видении задач и мобилизации коллектива университета на их решение.

Университет рассматривает человеческий ресурс как источник успешной деятельности. Учитываются личные интересы работников, уделяется внимание развитию потенциала работника, обеспечению его социальными гарантиями. Отношения между работником и работодателем строятся на принципах долгосрочного взаимодействия, уважения и четкого исполнения взаимных обязательств, предусмотренных договором.

Все работники университета имеют равные возможности в области карьерного роста, возможности самореализации. Условия карьерного роста и факторы влияния на успешность карьеры в университете одинаковы для всех.

В университете исключаются любые методы унижения достоинства людей, все формы дискриминации и протекционизма. Льготы и поощрения предоставляются на основе открытости, равенства возможностей и в соответствии со степенью вклада каждого работника в достижении общих целей.

В университете поощряется эффективное лидерство, которое состоит в умении видеть наиболее перспективные идеи и направления и в ориентации на оправданный риск.

Любой работник университета рассматривается как уникальная личность, поэтому менеджмент в университете основывается на внимании к индивидуальным особенностям каждого. Все работники находятся под опекой университета, имеют социальную и правовую защиту и обеспечены максимальным вниманием к своим проблемам со стороны руководства.

## **7. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ**

Цель деятельности каждого работника – достижение высоких профессиональных результатов, оправдание доверия и ожиданий университета.

Каждый работник призван быть достойным представителем университета, разделяет стратегию и тактику управления вузом, принимает на себя ответственность за реализацию заявленных корпоративных целей и формирует результаты деятельности университета.

Работников университета отличает внимание к коллегам, обучающимся и их родителям, партнерам и работодателям, а также нацеленность на совместную эффективную работу.

Работники университета действуют в интересах университета, отдавая ей приоритет по отношению к собственным интересам или выгодам.

Работа в университете предполагает высокую результативность деятельности, что способствует упрочению имиджа вуза.

Важным качеством считается готовность работника к изменениям, вызванным требованиями времени, а также ориентация на динамичность и творческое исполнение заданий. Это предполагает такие качества, как самостоятельность и предприимчивость.

При решении проблем и задач любого уровня поощряется инициатива работника, генерирование идей по оптимизации деятельности и повышению качества образовательного продукта.

При разрешении возникающих в рабочем процессе проблем работники университета в первую очередь руководствуются принципами и правилами настоящего Кодекса и других документов, защищающих гражданские права.

Работники университета не предпринимают действий, наносящих урон интересам университета, уважают частную жизнь коллег, не допуская какого-либо вмешательства в нее.

## **8. ПРИНЦИПЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МЕЖДУ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯМИ**

Для достижения наилучших результатов в работе университет стремится к кооперации всех подразделений.

Поощряются различные формы корпоративных взаимоотношений работников университета разных подразделений – совместное выполнение проектов, совместное обсуждение и решение рабочих вопросов, выработка направлений, инноваций, а также совместное проведение досуговых мероприятий.

Деятельность университета предполагает креативность и мобильность подразделений, их возможное реструктурирование для более эффективного выполнения задач.

Учитывается необходимость адаптации каждого нового работника к коллективу, применения с этой целью индивидуальных мер, направленных на создание условий для раскрытия творческого и человеческого потенциала.

## **9. ДЕЛОВОЙ ЭТИКЕТ ЧЛЕНОВ КОЛЛЕКТИВА**

### **9.1. Отношения в коллективе**

Сплоченность коллектива и соучастие каждого работника в достижении общего результата, позволяет быстро и с низкими затратами решать текущие и перспективные задачи, что повышает конкурентоспособность вуза и его привлекательность в образовательном пространстве.

Повышение конкурентоспособности университета через работу работников происходит путем организации совместной, коллективной работы и заботы о повышении квалификации работников. Приветствуется умение работать в команде.

При общении и обсуждении рабочих вопросов с руководством и подчиненными недопустимы личностные влияния с любой стороны. Выработка решений должна соответствовать принципам целесообразности и справедливости.

Приветствуется создание временных проектных групп для решения конкретных задач.

Коллектив университета обязуется проявлять разумную заботу о том, чтобы их действия не наносили вред другим, исполнять общепринятые и корпоративные нормы этики.

Для создания и поддержания комфортной рабочей обстановки коллективу университета рекомендуется соблюдать следующие нормы и правила делового этикета:

- 1) уважительно относиться друг к другу;
- 2) обращаться к коллегам, руководителям и подчиненным на "Вы" и по имени-отчеству;
- 3) не заниматься в рабочее время делами, не связанными с выполнением служебных обязанностей;
- 4) не демонстрировать коллегам свое плохое настроение или самочувствие;
- 5) не сквернословить, не проявлять несдержанность и агрессию;
- 6) сердечно и искренне хвалить коллег за хорошо выполненную работу;
- 7) всегда извиняться за свое некорректное поведение;
- 8) не переносить дружеские отношения в рабочую обстановку;
- 9) помогать коллегам, делиться знаниями и опытом;
- 10) обсуждать вопросы своего карьерного роста только с непосредственным руководителем;
- 11) не обсуждать личные или профессиональные качества коллег в их отсутствие.

## **9.2. Отношения между руководителями и подчиненными**

9.2.1. В отношениях с подчиненными **руководителям** рекомендуется соблюдать следующие нормы и правила делового этикета:

- 1) показывать подчиненным пример хорошего владения нормами и правилами этики и делового этикета;
- 2) не критиковать подчиненных в присутствии других работников, делать это конфиденциально;
- 3) уметь признавать перед подчиненными свои ошибки и не преследовать их за конструктивную критику в свой адрес;
- 4) при рукопожатии первым подавать руку для приветствия;
- 5) входящий в помещение руководитель здоровается с присутствующими первым.

### **9.2.2. Подчиненным рекомендуется:**

- 1) информировать непосредственного руководителя о причинах своего отсутствия, если в течение длительного времени приходится отсутствовать на рабочем месте;
- 2) не отвечать в присутствии коллег на некорректное поведение руководителя. Если уверен в своей правоте, должен попросить о личной встрече;
- 3) знать в лицо и по имени-отчеству руководителей университета;
- 4) при входе руководителей университета или официальных гостей в служебные помещения приветствовать их вставанием;
- 5) при встрече в коридоре или на открытой территории с руководителем здороваться первым;
- 6) помнить, что первым подают руку для приветствия старшие по возрасту или должности;
- 7) входя в помещение, здороваться с присутствующими первым.

## **9.3. Этика преподавателя**

Преподаватель должен стремиться быть образцом для подражания по отношению к обучающимся. Он обязан следить за своим внешним видом и своей речью. Преподаватель должен быть носителем духовной культуры и лучших традиций интеллигенции.

Недопустимы опоздания на занятия или лекции. Если преподаватель опоздал на занятие, он должен извиниться перед аудиторией, а в случае невозможности прочесть лекцию или провести занятие в полном объеме, предложить обучающимся восполнить пробел за счет своего личного времени.

Доброжелательность и внимание к коллегам должны быть поведенческой нормой во время присутствия преподавателя в университете.

Находясь вне университета, преподаватель не должен забывать о своем особом общественном статусе – духовного и нравственного наставника молодежи и своей принадлежно-

сти к университету «Туран-Астана». В соответствии с этим преподаватель должен контролировать свое поведение, не допуская личной компрометации и компрометации университета.

По отношению к обучающимся преподаватель не имеет право:

- 1) унижать личное достоинство обучающихся, повышать голос, делать им публичные замечания о внешности и одежде;
- 2) требовать дополнительную плату за образовательные услуги;
- 3) проводить на учебных занятиях политическую или религиозную агитацию.

#### **9.4. Этика обучающихся**

Годы учебы являются не только временем накопления необходимых профессиональных знаний, но и важным периодом интеллектуального, культурного и духовного развития будущих специалистов.

Взаимоотношения между обучающимися и преподавателями строятся на принципах взаимоуважения, не допускаются грубость, сквернословие, ущемление чести и достоинства других лиц, нанесение им морального или материального ущерба, совершение противоправных действий.

Поощряются различные формы общения обучающихся и преподавателей – совместное обсуждение и решение учебных вопросов, выполнение проектов.

При разрешении возникающих в учебном процессе проблем обучающиеся университета в первую очередь руководствуются принципом справедливости.

Обучающиеся могут рассчитывать на доступность всей информации по изучаемым курсам и на постоянное обновление информации. Они имеют право прослушать курс в полном объеме, предусмотренный программой.

Обучающиеся обязаны знать все правила и инструкции университета, имеющие отношение к их правам и обязанностям. Они могут рассчитывать на доступность инструкций и правил.

Обучающиеся обязаны регулярно посещать занятия, выполнять предусмотренные учебными планами задания, своевременно проходить промежуточный и итоговый контроль.

Войдя в университет, обучающиеся обязаны при встрече здороваться со всеми вне зависимости от возраста или статуса человека. Обучающиеся первыми здороваются с сотрудниками университета и преподавателями, независимо от того, учатся они у них или нет. Если у входных дверей, на пропускном пункте образовалась очередь, обучающиеся должны пропускать преподавателей, юноши – девушек.

Войдя в университет, юноши должны снять головные уборы. Верхнюю одежду обучающимся следует сдать в гардероб. Недопустимо появляться в верхней одежде в учебных аудиториях, столовой и других местах общего пользования.

Обучающимся рекомендуется приходить на занятия аккуратно одетыми и причесанными. Предпочтителен деловой стиль, не рекомендуется носить сильно открытые наряды и хиджаб. Запрещено во время занятий находиться в университете в шортах или спортивной одежде (исключение составляют занятия по физической культуре и спорту).

Обучающиеся обязаны вовремя приходить на занятия. В случае опоздания студент должен извиниться и занять, не привлекая внимания, ближайшее свободное место в аудитории.

Преподаватель имеет право удалить обучающегося с занятия за нарушение дисциплины. Обучающийся обязан подчиниться, не вступая в пререкания. После занятий необходимо вежливо объяснить и извиниться перед преподавателем.

Обучающиеся должны уважительно относиться к окружающим не только в стенах университета, но и за его пределами. В общественном транспорте уступать сидячие места инвалидам, людям пожилого возраста, пассажирам с маленькими детьми, юноши – девушкам.

Принимать пищу следует в предназначенных для этого местах, но не в аудиториях. Недопустимо оставлять мусор на столах, плевать и сорить, оставлять жевательную резинку.

Во время учебных занятий и любых официальных мероприятий звуковой сигнал мобильного телефона должен быть отключен либо переведен в режим вибрации.

На различных мероприятиях: собраниях, торжественных заседаниях, деловых встречах, концертах, праздниках – необходимо относиться к выступающим с уважением, соблюдать тишину и порядок. В случае необходимости разрешается покидать зал в паузах между выступлениями.

В семье обучающиеся должны прислушиваться к родителям, не грубить им и не относиться пренебрежительно к мнению старших в семье. В спорных ситуациях необходимо находить компромиссный вариант.

Обучающиеся должны называть преподавателей и сотрудников университета по имени-отчеству. В общении преподаватели и обучающиеся должны обращаться друг к другу на «Вы».

Обучающиеся не должны перебивать преподавателей во время проведения занятий. Если обучающемуся нужно обратиться к преподавателю, то он должен поднять руку и дождаться ответной реакции со стороны преподавателя.

Сумки больших размеров обучающиеся должны ставить в специально отведенное место, если таковых нет, то на пол рядом со своим местом, так, что бы не мешать другим.

В общении между собой обучающиеся должны быть вежливы, не допускать унижение товарищей, дискриминацию, а также проявление агрессии.

В учебном процессе приветствуется взаимопомощь, в общении – искренность, открытость и толерантность.

Недопустимо пренебрежительное отношение к обучающимся младших курсов и проявление высокомерия.

Приветствуется стремление к созданию творческой, работоспособной и дружественной атмосферы в своей группе, на курсе, на факультете. Индивидуальное лидерство должно способствовать коллективному созидательному процессу, а не разрушать его.

Здоровый образ жизни, отказ от вредных привычек являются дополнительными факторами, обеспечивающими карьерный рост будущих специалистов.

Быть обучающимся университета – высокая честь и большая ответственность.

Культура, интеллект, нравственность – это ключевые характеристики обучающихся университета.

#### **Обучающийся не должен:**

- 1) участвовать в любых действиях, сопряженных с обманом, нечестностью или введением в заблуждение преподавателей;
- 2) неуважительно вести себя по отношению к преподавателям, сотрудникам и товарищам;
- 3) пропускать занятия или опаздывать на них без уважительной причины;
- 4) покидать аудиторию во время занятий без разрешения преподавателя;
- 5) курить или распивать спиртные напитки.

#### **9.5. Проведение собраний и совещаний**

Собрания и совещания – основные формы сотрудничества, необходимые для принятия коллегиальных решений. При проведении собраний и совещаний следует использовать отведенное время с максимальной эффективностью. Для этого всем членам коллектива рекомендуется соблюдать следующие нормы и правила этикета:

- 1) приходить на собрания вовремя;
- 2) предварительно ознакомиться с повесткой дня и брать с собой все необходимые материалы, заранее подготовленные вопросы или комментарии;
- 3) при проведении собрания или совещания в кабинетах руководства университета оставлять мобильные телефоны в приемной;
- 4) на коллективные собрания или совещания приходить без мобильного телефона, в случае его наличия держать его отключенным;
- 5) негромко извиниться, если необходимо выйти и после возвращения в зал;

- 6) не использовать собрания в качестве трибуны для решения личных проблем;
- 7) всегда заранее выяснять, сколько времени отводится на выступление. О превышении регламента напоминает председатель собрания;
- 8) не затягивать свое выступление за счет сокращения времени следующих ораторов;
- 9) представляя оратора, называть его фамилию, имя, отчество, должность, основание для его выступления и тему.

### **9.6. Телефонное общение**

Умение сотрудников говорить по телефону с коллегами, партнерами и другими заинтересованными лицами способствует созданию благоприятного впечатления об университете в целом. В процессе телефонного общения работникам рекомендуется руководствоваться следующими нормами и правилами делового этикета:

- 1) отвечать на телефонный звонок необходимо, насколько это возможно, быстро;
- 2) звоня деловым партнерам или коллегам, необходимо называть свое имя, должность и подразделение;
- 3) в начале телефонного разговора рекомендуется спрашивать, в удобное ли время звоните;
- 4) необходимо всегда внимательно выслушивать собеседника, если не располагаете временем для продолжения разговора, следует извиниться и попросить собеседника перезвонить;
- 5) заканчивать телефонный разговор, как правило, следует позвонившему лицу;
- 6) не рекомендуется звонить кому-либо на работу по личным вопросам. В случае крайней необходимости быть предельно краткими;
- 7) оставляя сообщение на автоответчике, называть дату, время звонка, свое имя, название университета, а затем кратко изложить цель звонка;
- 8) если намерены передать значительный объем информации, воспользуйтесь электронной почтой или факсом;
- 9) не застав на месте нужного человека, поинтересоваться, когда удобнее перезвонить или оставить свое имя и номер телефона;
- 10) если звонят коллеге, которого в данный момент нет на рабочем месте, помочь найти его или принять для него сообщение, уточнив, куда и кому можно перезвонить;
- 11) если в процессе разговора произошел обрыв связи, перезвонить следует позвонившему лицу;
- 12) если звонящий набрал неправильный номер, вежливо уточнить набранный им номер и поправить звонившее лицо.

### **9.7. Представление коллег и партнеров**

Работникам университета рекомендуется соблюдать следующие нормы и правила этикета при представлении коллег и партнеров:

- 1) представлять младшего по должности – старшему;
- 2) нетитулованного человека – титулованному;
- 3) представляя друг другу равных по положению людей, представлять того, кто менее знаком, тому, кого знаете лучше;
- 4) если представляющий партнер или коллега забыл Ваше имя, во избежание неловкой ситуации, назовите его сами;
- 5) рекомендуется заранее собрать данные о человеке, которого должны представить, выяснив, как именно ему хотелось бы быть представленным;
- 6) принимать визитные карточки следует вежливо и внимательно;
- 7) если нужно запомнить человека или организацию, которую он представляет, попросить визитную карточку.

### **9.8. Деловая одежда**

Внешний вид каждого члена коллектива – основа имиджа университета. Рекомендуется придерживаться следующих правил ношения деловой одежды:

- 1) стиль деловой одежды должен быть консервативным и сдержанным;
- 2) одежда должна быть аккуратной и соответствовать принятым в мире стандартам деловой одежды;
- 3) желательно избегать ярких и вызывающих цветов;
- 4) женщинам не следует носить короткие юбки, броские украшения и одежду, открывающую спину и плечи.

### **9.9. Подарки и услуги**

Работникам не рекомендуется принимать или передавать подарки либо услуги в любом виде от обучающихся и партнеров университета или третьих лиц в качестве благодарности за отношения, совершенную услугу или данный совет.

Необходимо избегать ситуаций, когда получение или передача подарков (услуг) может вызвать конфликт. Получение денег в качестве подарка в любом виде строго запрещено вне зависимости от суммы.

Если работнику предложен подарок или оказана услуга, как официальному представителю университета, в определенной ситуации (например, на презентации или на другом крупном общественном мероприятии), и отказ может привести к негативным последствиям для развития партнерских отношений, то факт принятия такого подарка допустим, но о нем необходимо сообщить непосредственному руководителю.

Подарки и услуги, предоставляемые университетом своим партнерам, передаются только от имени всего университета в целом, а не как подарок от отдельного работника.

В качестве подарков должны использоваться в максимальном числе случаев предметы, имеющие символику университета.

Запрещается принимать подарки от работников более низкого административного уровня. Разрешается принимать подарки от работников равного или более высокого административного уровня.

## **10. КОРПОРАТИВНЫЕ СИМВОЛЫ**

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 ее коллектива.

Корпоративные символы университета едины для всех подразделений вуза. Изменение их возможно только в исключительных случаях и с согласия руководства университета.

## **11. КОРПОРАТИВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ**

В университете принято традиционно проводить следующие корпоративные мероприятия:

- 1) вечер, посвященный Новому году;
- 2) мероприятия, посвященные государственным праздникам «Международный женский день» и «День защитника Отечества»;
- 3) вечер, посвященный дню рождения университета.

## **12. КОРПОРАТИВНЫЕ КОММУНИКАЦИИ**

Процесс внедрения Кодекса, 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:

- 1) внутренняя корпоративная связь;
- 2) web портал;
- 3) электронная библиотека.

### 13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ДИСЦИПЛИНА

В рамках кодекса корпоративной культуры и этики университета, ответственность и дисциплина являются ключевыми принципами. Это означает, что каждый член университетского сообщества, включая студентов, преподавателей и административный персонал, обязан соблюдать установленные правила и нормы, стремиться к высокому уровню профессионализма и выполнять свои обязанности надлежащим образом. Нарушение этих принципов может повлечь за собой дисциплинарные взыскания.

В кодексе корпоративной культуры и этики университета, ответственность и дисциплина включают в себя:

**1. Соблюдение учебных и рабочих графиков:**

Регулярное посещение занятий, соблюдение сроков выполнения заданий, приход на работу вовремя и эффективное использование рабочего времени.

**2. Добросовестное выполнение обязанностей:**

Качественное выполнение учебных и профессиональных задач, стремление к достижению высоких результатов, активное участие в учебном процессе и научной деятельности.

**3. Уважительное отношение к другим членам университетского сообщества:**

Соблюдение норм этики и морали, уважение к преподавателям, студентам, коллегам и администрации, отсутствие дискриминации и буллинга.

**4. Ответственное использование ресурсов университета:**

Экономное расходование материальных средств, бережное отношение к имуществу университета, соблюдение правил безопасности.

**5. Соблюдение правил безопасности:**

Следование инструкциям по пожарной безопасности, охране труда и других правил, направленных на обеспечение безопасности членов университетского сообщества.

**6. Участие в жизни университета:**

Активное участие в общественной жизни университета, культурных и спортивных мероприятиях, стремление к созданию благоприятной атмосферы.

**7. Соблюдение норм законодательства:**

Неукоснительное соблюдение законов Республики Казахстан и правил, установленных университетом.

В случае нарушения принципов ответственности и дисциплины, университет может применять различные дисциплинарные взыскания, такие как:

- **Замечание:**

Выражение недовольства по поводу нарушения.

- **Выговор:**

Более строгое выражение недовольства, которое может быть зафиксировано в личном деле.

- **Строгий выговор:**

Серьезное дисциплинарное взыскание, которое также фиксируется в личном деле.

- **Расторжение договора (трудового или оказания образовательных услуг)**

Крайняя мера дисциплинарного воздействия, применяемая в случае серьезных нарушений.

В целом, принципы ответственности и дисциплины в кодексе корпоративной культуры университета направлены на создание благоприятной среды для обучения, работы и развития, а также на воспитание у членов университетского сообщества чувства ответственности за свои действия и поступки.

## 1. GENERAL PROVISIONS

This Code of Corporate Culture of Employees and Students (hereinafter referred to as the Code) of the Turan-Astana University (hereinafter referred to as the University) is introduced in order to provide consistent support for the strategy and main programs of the university's activities aimed at improving the quality of training specialists and enhancing the image of the University in the educational space.

Employees and students of the University are hereinafter referred to by the general name of the collective.

The Code contains rules and standards of conduct applicable to all members of the university staff, regardless of their position, status and place of residence – both inside and outside the University. The Corporate Culture Code is uniform for the entire university staff and has the following tasks:

- 1) to increase the corporate spirit of the University staff;
- 2) encourage students to engage in active social activities;
- 3) to form students' negative attitude to corruption manifestations;
- 4) promote the idea of getting a quality education, distracting students from participating in religious and political associations;
- 5) to form the personal responsibility of the collective for the fate of Kazakhstan, an active civic position;
- 6) to develop mobility, competitiveness, positive value orientations, creative activity;
- 7) to form scientific ideas about a healthy lifestyle, to instill the skills and abilities of spiritual and physical self-improvement;
- 8) to form the experience of interethnic and inter-social communication, to prevent conflicts;
- 9) to form a sense of corporate community, pride in belonging to the University team.

## 2. BASIC CONCEPTS

1. Corporate culture is a system of common social interests, beliefs, norms of behavior, attitudes and values, which are the rules and standards that determine how people should behave at the university.

2. Corporate spirit is a common corporate "I" that combines the individual characteristics of the university staff through mechanisms of self-identification, unity, awareness by employees of the common goals of the university, harmonization of relations between personal and common goals, leading to common success.

The corporate spirit is the spirit of mutual responsibility of the individual and the university, pride in their "alma mater", full support and promotion of the positive image of the university everywhere.

This will provide a factor of the university's fame, corporate support for the university graduate's career from specialists who have already gained authority in the production or in the industry.

At the level of students, it manifests itself as an active role of student self-government, their participation in the assessment of the content and quality of education, in the organization of leisure. Students at the university should be perceived not only as future specialists, but as today's key partners of the academic community.