	Казахстанско-Американский свободный университет	Дата 22.06.2020 г.
	Кодекс корпоративной культуры КАСУ	СВОК «Управление персоналом» Редакция 1

ТОО «КАЗАХСТАНСКО-АМЕРИКАНСКИЙ СВОБОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»




«УТВЕРЖДАЮ»

**Решение Ученого совета КАСУ,
Протокол № 11 от «22» июня 2020 г.**

Е.А. Мамбетказиев

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ КАЗАХСТАНСКО-АМЕРИКАНСКОГО СВОБОДНОГО УНИВЕРСИТЕТА

г. Усть-Каменогорск, 2020 г.

	Казахстанско-Американский свободный университет	Дата 22.06.2020 г.
	Кодекс корпоративной культуры КАСУ	СВОК «Управление персоналом» Редакция 1

Кодекс корпоративной культуры Казахстанско-Американского свободного университета обсужден и принят на заседании Ученого совета (протокол № 11 от «22» июня 2020 г.)

1. СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Кодекс вводится с целью укрепления и развития корпоративной культуры Казахстанско-Американского свободного университета (далее – Университет, вуз), понимания миссии Университета, повышения уровня мотивации профессорско-преподавательского состава, обучающихся, сотрудников для обеспечения сознательной поддержки стратегии и основных программ деятельности Университета, направленных на улучшение качества подготовки специалистов и повышение престижа вуза на казахстанском и мировом образовательном пространстве.

Кодекс корпоративной культуры един для всего коллектива Университета, колледжа КАСУ. Администрация Университета, преподаватели, сотрудники и обучающиеся добровольно принимают на себя обязательства по соблюдению принципов, норм и правил делового общения и поведения, установленных в данном Кодексе независимо от занимаемой должности, статуса и местопребывания – как внутри, так и вне вуза.

2. БАЗОВЫЕ ПОНЯТИЯ

Корпоративная культура - это система общих социальных интересов, убеждений, норм поведения, установок и ценностей, которые являются правилами и стандартами, определяющими, как должны работать и вести себя сотрудники университета. Нормы корпоративной культуры должны разделяться подавляющим большинством (всеми членами) членов организации.

Корпоративный дух — общее корпоративное "Я", объединяющее в себе индивидуальные особенности работников Университета через механизмы самоидентификации, сплочения, осознания работниками общности целей организации, гармонизации отношений между личными и общими целями и приводящих к общему успеху.

Корпоративный стиль Университета формируется на основе его миссии, стратегических целей и задач в соответствии с основными принципами корпоративной культуры. Внешние признаки корпоративного стиля выражаются в корпоративной символике вуза (цвет, логотип, флаг, эмблема и другие элементы), отраженной в визуальном восприятии объектов и субъектов университета (офисов, зданий, сооружений, корпоративных СМИ, web-сайтах, Internet, публикациях и информационных сообщениях) и ее персонала.

Имидж — внутренний (существующий в сознании работников) и внешний (существующий в сознании партнеров, органов власти и субъектов гражданского общества) образ университета.

Миссия — философия и предназначение, смысл существования университета, в котором проявляется его отличие от других учреждений высшего профессионального образования; сформулированное утверждение относительно того, для чего и по какой причине существует университет.

Деловая этика — совокупность этических норм и принципов, которыми руководствуются работники университета в своей деятельности.

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.

Конфликт интересов — ситуация выбора между интересами всего коллектива университета в целом и интересами отдельного субъекта или группы субъектов или отдельных социальных групп, участвующих в корпоративных отношениях.

3. ИСТОРИЯ, СОВРЕМЕННОСТЬ, КОНКУРЕНТНЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ УНИВЕРСИТЕТА

История Казахстанско-Американского свободного университета начинается с Международного высшего колледжа экономики и гуманитарных наук, открытого в структуре Восточно-Казахстанского государственного университета, ректором которого в то время является Мамбетказиев Ережеп Альхайрович. В 1993 году ВКГУ успешно осуществляет сотрудничество с международной гуманитарной организацией «ИнтерВарсити» (США), заинтересованной в международном обмене, достижении взаимопонимания между представителями различных стран. Первым совместным актом сотрудничества казахстанской и американской сторон становится культурно-лингвистическая программа для студентов. Летом этого года ВКГУ принимает у себя делегацию в составе 12 студентов и преподавателей США, представляющую организацию «ИнтерВарсити»; одновременно в США направляется первая группа студентов.

На основании официально оформленного разрешения Министерства образования РК от 16 мая 1994 года на открытии Международного высшего колледжа экономики и гуманитарных наук был заключен «Договор о сотрудничестве между ВКГУ и “ИнтерВарсити”» о подготовке специалистов, получающих международно признанную академическую степень бакалавра в области экономики, бизнеса, законодательства и гуманитарных наук. Договор предусматривал обязательства обеих сторон. От «ИнтерВарсити»: участие профессоров и преподавателей США в образовательном процессе, предоставление учебных материалов, унификация учебных планов. От Восточно-Казахстанского государственного университета: предоставление учебных аудиторий, офиса, офисного оборудования, обеспечение учебного процесса квалифицированными отечественными преподавателями и специалистами, решение экономических и правовых проблем колледжа, визовая поддержка и предоставление жилья иностранным преподавателям и специалистам.

Далее к «ИнтерВарсити» присоединились и другие американские партнеры: лучшие частные колледжи США – «Уитон колледж», «Кельвин колледж», в которых уже обучались студенты из стран СНГ, государственный технический колледж «Медисон» - (штат Висконсон),

Аризонский государственный университет «Феникс», Техасский университет.

В июле 1994 года был официально открыт и зарегистрирован Международный Высший колледж экономики, права и гуманитарных наук как структурный элемент Восточно-Казахстанского государственного университета. В 2000 году на базе Международного высшего колледжа экономики, права и гуманитарных наук создан Казахстанско-Американский Свободный Университет как самостоятельный вуз. В церемонии открытия принял личное участие президент Республики Казахстан Нурсултан Назарбаев, ставший первым «Почетным профессором» КАСУ и вручивший в 1999 году дипломы первым его выпускникам.

Основное преимущество вуза – подготовка на английском языке бакалавров, магистров, докторов PhD в сфере международного права, менеджмента, бизнеса и информационных систем, учителей новой формации, владеющих не только специальностью, но и иностранными языками и компьютерными технологиями. Модель вуза включает *две программы*: американскую и казахстанскую.

Конкурентоспособность выпускников КАСУ достигается за счет следующих *приоритетов*:

- Участие в учебном процессе *иностраных партнеров* - преподавателей университетов США, Канады, Европы, Австралии, опытных менеджеров, юристов, банкиров, бизнесменов (ежегодно более 40 человек).
- *Углубленное изучение английского языка* (в непосредственном контакте с его носителями) и *компьютерных технологий*, что подтверждается *2-мя сертификатами* (в дополнение к диплому).
- *Профессиональная практика в США*, аналогов которой нет среди вузов республики. Прошедшие конкурс обладатели грантов университета получают право на бесплатную практику в крупнейших производственных компаниях, судах всех уровней, ведущих Банках, фирмах, объектах малого бизнеса Америки в городах Портланд, Сиетл, Чикаго, Эдвенсвилль, Остин, Вашингтон, Хартфорт (в 12 штатах США).

Ежегодно организуется и *летняя культурно-лингвистическая программа американских студентов* в Казахстане для общения, языковой практики.

- Официальный статус полноправного вуза штата Орегон являются основанием для выдачи выпускникам американской программы КАСУ *2х дипломов*: казахстанского и американского.

- Индивидуализация *обучения*, что дает возможность выбора индивидуальной траектории обучения, курсов, спецкурсов, преподавателей, обеспечивая самостоятельность в постижении знаний, совершенствовании иностранного языка в условиях сотрудничества: «студент-педагог».

Для особо одаренных студентов - программа *«Международное лидерство»*, где будущие лидеры Казахстана проходят дополнительное обучение при наставничестве опытных руководителей образования, крупных специалистов США, Европы, завершая его стажировкой в Академии лидерства (г. Портланд штата Орегон) и получением сертификата.

- *Дистанционное изучение* основных учебных дисциплин в университетах США – партнерах КАСУ.

Высокий потенциал выпускников КАСУ обеспечивает их 100% трудоустройство в аппарате Президента, Правительстве, Министерствах РК, крупнейших отечественных предприятиях и компаниях республики, области с иностранным участием, акиматах г.Москвы, Санкт-Петербурга (Россия), в Швейцарии, США, Великобритании, Германии, Греции, КНР, Болгарии, Австралии и др.

Со дня основания университета *более 450 лучших его студентов и выпускников* стали обладателями грантов, президентской программы «Болашак», грантов университета, международных программ «ACCELS», «Muskie», «Jrex» и др. для обучения в университетах США, Канады, Великобритании, Германии и др.

Структура КАСУ – это цикл непрерывного образования:

- колледж;
- бакалавриат, магистратура, докторантура PhD;
- сокращенная форма обучения;
- «*Центр обучения лидерству*», где проходят повышение квалификации руководители высшего и среднего звена, менеджеры региональных, национальных и международных компаний;

- *Курсы английского языка* с участием непосредственно носителей языка – иностранных партнеров.

- Университет имеет *6 учебных корпусов, 2 офиса в США*, (в штатах Орегон и Калифорния), компьютерные классы, оснащенные ПК с процессорами последнего поколения, доступ к сети «Интернет», «Ресурсный Центр», современный библиотечный фонд, комфортабельную гостиницу для проживания иностранных партнеров, спортивно-оздоровительную базу и др.

- КАСУ имеет сертификат качества, выданный компанией *NQA Global Assurance United (Великобритания)*, в числе, первых в республике пройдена международная аккредитация, осуществленная Советом бизнес-школ и программ «ACBSP» (США).

- Звания «*Почетный профессор КАСУ*» удостоено 22 иностранных партнеров из ведущих специалистов практиков.

- КАСУ успешно сотрудничает с 20-тью университетами США и Канады.

4. МИССИЯ УНИВЕРСИТЕТА

Формирование лидеров XXI века во благо суверенного Казахстана.

Реализация миссии в перспективе направлена на подготовку конкурентоспособных специалистов, владеющих иностранными языками, способных мыслить самостоятельно, обладающих стратегическим мышлением и управляющих глобальными трендами в национальной и мировой экономике – лидеров двадцать первого века.

5. СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЦЕЛИ УНИВЕРСИТЕТА

1. Позиционирование на образовательном рынке страны как университета, предоставляющего качественное образование на основе организации эффективного учебно-научно-инновационного процесса.

2. Создание системы интеграции образования, науки и бизнеса.

3. Развитие и диверсификация международного сотрудничества университета.

4. Создание гибкой системы реструктурирования специальностей университета.

5. Создание в университете инновационно-образовательной среды.

6. Создание в университете условий для полноценного раскрытия духовных устремлений обучающихся, их творческих способностей, для формирования гражданской позиции, ответственности за принятие решений.

7. Формирование качественного состава ППС, способного поддерживать высокий инновационный уровень образовательного процесса университета.

6. КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ

Наши сотрудники

Мы формируем команду профессионалов, непрерывно заботясь о повышении их квалификации, мотивации, верности Университету, социальной защищенности и преданности корпоративным ценностям.

Наши обучающиеся

Мы формируем молодое поколение, для которого стремление к овладению знаниями является постоянной жизненной установкой. Культура и воспитанность, широта эрудиции и стремление к лидерству, способность принимать ответственные решения, патриотизм и гордость за свое Отечество – эти жизненные ценности Университет стремится сформировать у молодежи за годы обучения.

Наши принципы

Уважение к человеку – это уважение к праву личности на свободное выражение своего мнения, уважение мнений других и терпимое отношение к любым различиям между членами коллектива, открытость и доброжелательность в общении, а также в обсуждении проблем и совместном решении задач.

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

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

Сотрудничество – это открытое взаимодействие с отечественными и

зарубежными высшими учебными заведениями, слаженная работа единой команды, в которой каждый отвечает за общий результат на благо всего Университета.

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

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

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

Забота о ветеранах – это уважение к старшему поколению, признание его заслуг, сохранение и приумножение традиций, чествование и поощрение заслуженных работников Университета.

Мотивация труда - Университет стремится создать эффективную систему материального и нематериального вознаграждения сотрудников.

Социальный патернализм - Университет заботится о благосостоянии и социальной защищенности своих сотрудников и их семей, предоставляет различные формы страхования и реализует социальные программы.

Университет создает все необходимые условия для реализации взаимных обязательств сотрудников и организации, которые предусмотрены Коллективным и трудовым договором.

6. ОСНОВНЫЕ ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ КОРПОРАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ

Взаимоотношения между Университетом и его сотрудниками

Принципы управления Университетом во многом продиктованы спецификой его 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 сотрудников, 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 трудовым договором.

Все сотрудники Университета имеют равные возможности в области карьерного роста, возможность самореализации. Условия карьерного роста и факторы влияния на успешность карьеры в Университете одинаковы для всех (с учетом специфики структурных подразделений).

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 сотрудник Университета рассматривается как уникальная личность, поэтому менеджмент организации основывается на внимании к индивидуальным особенностям каждого. Все сотрудники находятся под опекой Университета, имеют социальную и правовую защиту и обеспечены максимальным вниманием к своим проблемам со стороны руководства.

Обязанности сотрудников

Цель работы каждого сотрудника – достижение высоких профессиональных результатов, оправдание доверия и ожиданий Университета.

Каждый сотрудник призван быть достойным представителем Университета.

Каждый сотрудник разделяет стратегию и тактику управления вузом, принимает на себя ответственность за реализацию заявленных корпоративных целей и формирует результаты деятельности Университета.

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

Сотрудники Университета действуют в интересах Университета, отдавая ему приоритет по отношению к собственным интересам или выгодам.

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

Университет признает и уважает право работников и должностных лиц заниматься дополнительной научной, преподавательской, хозяйственной, финансовой и другой деятельностью, если эта деятельность является легитимной, не наносит ущерба законным интересам Университета, не мешает или не противоречит добросовестному исполнению этими лицами своих трудовых обязанностей в Университете, а также не наносит вреда репутации, имени, имуществу, партнерским отношениям, конфиденциальной информации и другим ресурсам Университета.

Важным качеством считается готовность сотрудника 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 сотрудники Университета в первую очередь руководствуются принципами и правилами настоящего Кодекса и других документов, защищающих гражданские права.

Сотрудники Университета не предпринимают действий, наносящих урон интересам Университета.

Сотрудники Университета уважают частную жизнь коллег, не допуская какого-либо вмешательства в нее.

Сотрудники Университета заботятся о своем здоровье, поддержании своего оптимального психологического состояния, работоспособности и о здоровье и состоянии окружающих.

Отношения в коллективе

Сплоченность коллектива и соучастие каждого сотрудника 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 сотрудников 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.

Сотрудники и обучающиеся обязуются проявлять разумную заботу о том, чтобы их действия не наносили вред другим, исполнять общепринятые и корпоративные нормы этики.

Принципы взаимодействия между подразделениями

Как и любая крупная организация, Университет имеет структурные подразделения, выполняющие различные функции.

Для достижения наилучших результатов в работе Университет стремится к кооперации всех структур вуза.

Поощряются различные формы корпоративных взаимоотношений сотрудников Университета разных отделов и 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 входящих в его структуру подразделений, их возможное переструктурирование для более эффективного выполнения задач.

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

Конфликт интересов

Недопущение частных конфликтов во внутрикорпоративных отношениях является важным условием обеспечения успешной деятельности Университета.

Предотвращение конфликта интересов предполагает четкое разделение функций между структурными подразделениями и обязанностей сотрудников.

Разрешение конфликта производится таким образом, чтобы возможный ущерб от него для деятельности Университета был минимальным. Возникшая конфликтная ситуация разрешается в допустимо короткие сроки.

В Университете приветствуется решение конфликтов при помощи двухсторонних и многосторонних конструктивных переговоров.

Поощряется предупреждение потенциально конфликтных ситуаций.

О возникновении конфликтной ситуации информируются все стороны, обладающие возможностями для оперативного и эффективного разрешения конфликтной ситуации.

При разрешении конфликта соблюдаются принципы справедливости и процедурной честности.

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.

При возникновении конфликтной ситуации между подразделениями Университета, приоритетным направлением решения конфликта являются интересы Университета как вуза в целом.

Ни одно из подразделений не может пользоваться исключительным правом решения конфликтной ситуации в свою пользу.

8. ДЕЛОВОЙ ЭТИКЕТ

Отношения в коллективе

Для создания и поддержания комфортной рабочей обстановки, сотрудникам Университета рекомендуется соблюдать следующие нормы и правила делового этикета:

- *уважительно относиться друг к другу;*
- *обращаться к коллегам, руководителям и подчиненным на "Вы" и по имени-отчеству;*
- *не заниматься в рабочее время делами, не связанными с выполнением служебных обязанностей;*
- *не демонстрировать коллегам свое плохое настроение;*
- *не сквернословить, не проявлять несдержанность и агрессию;*
- *сердечно и искренне хвалить коллег за хорошо выполненную работу;*
- *всегда извиняться за свое некорректное поведение;*

- не переносить дружеские отношения в рабочую обстановку;
- помогать коллегам, делиться знаниями и опытом;
- обсуждать проблемы своего карьерного роста только с непосредственным руководителем;
- не обсуждать личные или профессиональные качества коллег в их отсутствии.

Отношения между руководителями и подчиненными

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

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

Подчиненным рекомендуется:

- информировать непосредственного руководителя о причинах Вашего отсутствия, если в течение длительного времени Вам приходится отсутствовать на рабочем месте;
- не отвечать в присутствии коллег на некорректное поведение руководителя. Если Вы уверены в своей правоте, попросите о личной встрече;
- знать в лицо и по имени-отчеству руководителей Университета;
- при встрече в коридоре или на открытой территории с руководителем здороваться первым;
- входя в помещение, здороваться с присутствующими первым.

Этика преподавателя и сотрудника

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 отечественной 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 студентам 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 принадлежности к Казахстанско-Американскому свободному университету. В соответствии с этим преподаватель должен контролировать свое поведение, не допуская личной компрометации и компрометации Университета.

По отношению к обучающимся преподаватель не имеет право:

- унижать личное достоинство обучающихся, а именно: кричать на обучающихся, делать публичные замечания о внешности и одежде обучающихся;
- требовать дополнительную плату за образовательные услуги;
- проводить на учебных занятиях политическую или религиозную агитацию.

Этика обучающегося

Годы студенчества 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, Уставом Университета, правилами настоящего Кодекса и другими правилами, отраженными в документах, защищающих гражданские права.

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

Обучающиеся вправе получить полную информацию о механизмах осуществления финансовых платежей, связанных с их обучением.

Обучающиеся имеют возможность непосредственного и (или) опосредствованного общения с преподавателями и другими сотрудниками Университета в необходимом объеме для получения и усвоения знаний.

Все необходимые материалы, программы, а также техническое обеспечение, в рамках выбранного учебного курса, всегда доступны для обучающихся.

Вся информация об обучающихся и их успеваемости является строго конфиденциальной и не может свободно разглашаться сотрудниками Университета.

Обучающиеся обязаны знать все правила и инструкции Университета, имеющие отношение к их правам и обязанностям, отраженные в

Академической политике обучающегося КАСУ и Правилах внутреннего распорядка КАСУ. Они могут рассчитывать на доступность данных документов.

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 КАСУ и преподавателями, независимо от того, учатся они у них или нет.

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. 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 обучающийся должен извиниться, не привлекая внимания, и занять 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, презентациях, 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 студенты должны обращаться друг к другу на «Вы».

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

Сумки больших размеров, обучающиеся должны ставить в специально отведенное место, если такового нет, то на пол рядом со своим местом, так, чтобы не мешать другим обучающимся и преподавателям.

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 студентом КАСУ – высокая честь и большая ответственность. Культура, интеллект, нравственность – это ключевые характеристики обучающегося и выпускника КАСУ.

Обучающийся не должен:

- участвовать в любых действиях, сопряженных с обманом, нечестностью или введением в заблуждение преподавателей;*
- курить в корпусах и не отведенных для этих целей местах;*
- неуважительно вести себя по отношению к преподавателям, сотрудникам и товарищам;*
- пропускать занятия или опаздывать на них без уважительной причины;*
- покидать аудиторию во время занятий без разрешения преподавателя;*
- распивать спиртные напитки на территории Университета.*

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 университетского коллектива рекомендуется соблюдать следующие нормы и правила этикета:

- приходить на собрания вовремя;*
- предварительно ознакомиться с повесткой дня и брать с собой все необходимые материалы, заранее подготовленные вопросы или комментарии;*

- *перед началом собрания или совещания отключить мобильный телефон;*
- *негромко извиниться, если Вам необходимо выйти или после возвращения в зал;*
- *не использовать собрания в качестве трибуны для решения личных проблем;*
- *всегда 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.*

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 сотрудникам рекомендуется руководствоваться следующими нормами и правилами делового этикета:

- *отвечать на телефонный звонок необходимо, насколько это возможно, быстро;*
- *звоня деловым партнерам или коллегам, необходимо называть свое имя, должность и подразделение;*
- *в начале телефонного разговора рекомендуется спрашивать, в удобное ли время Вы звоните;*
- *необходимо всегда 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 будьте предельно краткими;*
- *оставляя сообщение на автоответчике, называйте дату, время звонка, свое имя, название Университета, а затем кратко изложите цель звонка;*
- *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 и поправьте звонившего.*

Представление коллег и партнеров

Сотрудникам Университета рекомендуется соблюдать следующие нормы и правила этикета при представлении коллег и партнеров:

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

Деловая одежда

Внешний вид каждого преподавателя, сотрудника и обучающегося – основа имиджа Университета. Рекомендуется придерживаться следующих правил ношения деловой одежды:

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

Подарки и услуги

Сотрудникам 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 сотруднику 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 ее сотрудника.

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

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

9. 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 его сотрудников и студентов.

Корпоративные символы Университета едины для всех структурных подразделений вуза. Изменение их возможно только в исключительных случаях и с согласия Ученого совета Университета. Статус и использование корпоративных символов регламентируется в Положении о корпоративной символике.

К корпоративным символам относятся:

- **фирменные цвета.** Сочетание цветов: белый, сине-фиолетовый.
- **эмблема.** Эмблема представляет собой окружность, в верхней части которой размещена надпись: KAZAKH-AMERICAN FREE UNIVERSITY. В центре эмблемы располагается графическое изображение здания университета, внутри которого находится квадратная академическая шапочка. Внизу эмблемы указан год основания университета и аббревиатура KAFU.
- **флаг.** Флаг представляет собой полотнище белого цвета, в середине которого размещена эмблема Университета.

10. КОРПОРАТИВНЫЕ НАГРАДЫ И ОТЛИЧИЯ

К корпоративным наградам и отличиям относятся:

- *памятная медаль КАСУ;*
- *почетная грамота КАСУ;*
- *благодарственное письмо КАСУ;*
- *благодарность администрации с занесением в личное дело;*
- *звание «Почетный профессор КАСУ».*

11. КОРПОРАТИВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

В Университете принято традиционно проводить следующие праздничные мероприятия:

- *Новый год;*
- *Наурыз мейрамы;*
- *Празднование Дня Знаний (сентябрь);*

- День рождения Университета, колледжа;
- Официальный прием президентом и ректором лучших учащихся, студентов, магистрантов, докторантов и молодых преподавателей (ноябрь);
- Международный Форум молодых ученых КАСУ (весна);
- Международная научно-практическая конференция ППС КАСУ (осень);
- Региональный семинар «Чистяковские чтения» (апрель);
- Региональная научно-практическая конференция работников образования (весна).

12. КОРПОРАТИВНЫЕ КОММУНИКАЦИИ

- Портал дистанционного обучения <https://moodle.kafu.edu.kz/> на основе сетевой технологии Moodle;
- Web - сайт университета <http://kafu.kz/>;
- Электронный документооборот на платформе DETRIX;
- Информационный киоск;
- Информационный стенд;
- Корпоративная почта;
- Студенческая газета "**Free students**".

13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ НОРМ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

1. Работники и обучающиеся университета обязаны знать и соблюдать нормы Кодекса корпоративной культуры КАСУ, являющиеся ориентиром при выборе нравственного варианта поведения. Незнание и непонимание этических норм не является оправданием неэтичного поведения.

2. Работники и обучающиеся университета несут ответственность перед университетским сообществом за свою деятельность и поведение, порочащие честь и достоинство работника и обучающегося высшей школы.

3. Работники и обучающиеся университета должны публично признать некорректность своих высказываний в случае неумышленного или неосторожного употребления в публичных выступлениях непроверенных фактов и принести извинения тем лицам, чьи интересы или честь были затронуты этими выступлениями.

4. За нарушение норм Кодекса корпоративной культуры КАСУ к работникам и обучающимся университета могут быть применены следующие меры:

- обсуждение на собрании коллектива структурного подразделения, рекомендация принести публичные извинения;
- объявление публичного порицания;
- информирование членов университетского сообщества через средства корпоративной коммуникации о фактах нарушения норм настоящего Кодекса;
- обращение в общественные организации.

5. Центром институциональных исследований (ЦИИ) Университета проводятся этические экспертизы, представляющие собой всесторонний анализ конкретного аспекта деятельности университета, который вызывает озабоченность руководства и может повлиять на ее имидж; этическое консультирование работников; принимаются меры для развития высоких нравственных принципов в деятельности администрации, сотрудников и обучающихся КАСУ, обучение нравственному поведению; разработка деловых игр, помогающих решению нравственных проблем. В ходе обучения участники знакомятся с требованиями профессиональной этики, что повышает их восприимчивость к этическим проблемам, осваивают варианты решений, укладывающихся в рамки нравственных требований организации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Кодекс корпоративной культуры принимается Ученым советом КАСУ и доводится до сведения работников менеджером по работе с персоналом (о чем делается соответствующая запись в трудовом договоре), а обучающихся – руководителями факультетов, колледжа и лицея.

Рассмотрение вопросов, связанных с реализацией Кодекса, осуществляется ЦИИ КАСУ. Решения ЦИИ доводятся до сведения ректората и учитываются при решении кадровых вопросов. Предложения о внесении изменений и дополнений в настоящий Кодекс рассматриваются Ученым советом университета.

Кодекс корпоративной культуры (корпоративный кодекс) пересматривается каждые 5 лет и утверждается на Ученом совете Университета.

СОДЕРЖАНИЕ

1. СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ	3
2. БАЗОВЫЕ ПОНЯТИЯ.....	3
3. ИСТОРИЯ, СОВРЕМЕННОСТЬ, КОНКУРЕНТНЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ УНИВЕРСИТЕТА.....	4
4. МИССИЯ УНИВЕРСИТЕТА	6
5. ЦЕЛИ УНИВЕРСИТЕТА	7
6. КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ.....	7
Наши сотрудники	7
Наши обучающиеся.....	7
Наши принципы	7
6. ОСНОВНЫЕ ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ КОРПОРАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ.....	8
Взаимоотношения между Университетом и его сотрудниками	8
Обязанности сотрудников.....	9
Отношения в коллективе	10
Принципы взаимодействия между подразделениями	10
Конфликт интересов	11
8. ДЕЛОВОЙ ЭТИКЕТ.....	11
Отношения в коллективе	11
Отношения между руководителями и подчиненными	12
Этика преподавателя и сотрудника	12
Этика обучающегося	13
Проведение собраний и совещаний	15
Телефонное общение	16
Представление коллег и партнеров	17
Деловая одежда.....	17
Подарки и услуги	17
9. КОРПОРАТИВНЫЕ СИМВОЛЫ.....	18
10. КОРПОРАТИВНЫЕ НАГРАДЫ И ОТЛИЧИЯ.....	18
11. КОРПОРАТИВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ	18
12. КОРПОРАТИВНЫЕ КОММУНИКАЦИИ.....	19
13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ НОРМ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ	19
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	20
СОДЕРЖАНИЕ	21