



УТВЕРЖДЕНО

Решением Совета директоров

НАО «Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева»

(протокол № 02/22 от 14.03.2022 г.)

**Кодекс корпоративной культуры работников
НАО «Евразийский национальный университет имени
Л.Н. Гумилева»**

г. Нур-Султан, 2022 год

1. Общие положения

1. Кодекс корпоративной культуры работников НАО «Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева» (далее – Кодекс) разработан в соответствии с Конституцией Республики Казахстан, Трудовым кодексом Республики Казахстан, Законами Республики Казахстан «Об акционерных обществах», «Об образовании», «О противодействии коррупции», приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 11 мая 2020 года №190 «О некоторых вопросах педагогической этики», Уставом НАО «Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева» (далее – Общество), общепризнанными нравственными принципами и нормами, и не заменяет собой нормы трудового законодательства и правил внутреннего трудового распорядка Общества.

2. Настоящий кодекс устанавливает основные требования к действиям и поведению работников Общества. Отношения между работниками Общества возникают, изменяются и прекращаются на основе взаимного уважения и добросовестного исполнения возложенных обязательств.

3. В настоящем Кодексе используются следующие основные понятия:

1) корпоративная культура – это совокупность специфических для Общества ценностей, принципов, норм поведения и отношений, на основании которых строятся процессы работы и взаимодействия.

2) корпоративная этика – совокупность этических принципов и норм делового поведения, которыми руководствуются в своей деятельности должностные лица и все работники;

3) должностные лица – члены Совета директоров, Председатель и члены Правления.

4) конфликт интересов – ситуация, в которой личная заинтересованность работника Общества влияет или может повлиять на беспристрастное исполнение должностных обязанностей.

5) непосредственный руководитель – лицо, состоящее в трудовых отношениях с Обществом, непосредственно ответственное за определенную структуру, отдел и трудовую деятельность своих подчиненных.

6) работник – лицо, состоящее в трудовых отношениях с Обществом и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору.

4. Термины, применяемые, но не определенные в настоящем Кодексе, используются в том смысле, в котором они используются в законодательстве и Уставе.

2. Цели, ценности и принципы Кодекса

5. Целью настоящего Кодекса является укрепление единой корпоративной культуры, поддержание в Обществе атмосферы доверия,

взаимного уважения и порядочности, а также создание благоприятного социально-психологического климата и предупреждения неэтичного поведения.

6. Основными принципами, которыми должен руководствоваться каждый работник Общества, независимо от его должности, места работы и выполняемых служебных функций:

1) уважения личности в равной степени всеми работниками Общества;

2) честность, порядочность, вежливость и корректность в отношениях между коллегами по работе, создание атмосферы взаимопонимания, доверия и сотрудничества;

3) обмен опытом и информацией между коллегами по работе, оказание помощи друг другу в достижении лучшего результата, умение работать в команде;

4) пунктуальность, четкое и своевременное выполнение функциональных обязанностей, самодисциплина, организованность и умение работать на результат;

5) рациональное использование собственного рабочего времени и времени своих коллег по работе, а также имущества Общества;

6) законность, открытость, отказ от любых форм дискриминации, начиная от подбора кадров, продвижения по службе и заканчивая высвобождением работника, по любым признакам, а также отказ от любых видов протекционизма, привилегий и льгот отдельным преподавателям и работникам не иначе, как на законной основе;

7) стремление работников к здоровому образу жизни и уважение семейных ценностей.

7. Подбор и продвижение кадров должны происходить исключительно на основе профессиональных способностей, знаний и навыков, при этом администрация Общества обязана обеспечить беспристрастное и справедливое отношение ко всем преподавателям и работникам.

8. Взаимодействие в Обществе строится на основе уважения личности и нацеленности на результат, и должно обеспечивать условия для профессионального и личностного развития и поддерживать конструктивные отношения в коллективе.

9. Ценностями Кодекса являются:

1) уважение достоинства и прав сотрудников;

2) равные возможности для самопроявления личности в процессе трудовой деятельности;

3) умение сохранять и развивать его традиции;

4) стремление к личностному совершенствованию и творческому росту;

5) академическая ответственность.

3. Стандарты поведения

10. Работники Общества должны:

- 1) исходить из интересов Общества, работать добросовестно, с полной отдачей, постоянно повышать профессионализм и компетентность;
- 2) в рабочее время заниматься только делами, связанными с выполнением служебных обязательств;
- 3) в профессиональной деятельности следовать самым высоким стандартам делового общения и поддерживать деловую репутацию и имидж Общества при взаимодействии с юридическими и физическими лицами;
- 4) действовать в соответствии с утвержденными планами, а также решениями, принимаемыми в Обществе;
- 5) быть честными, справедливыми, скромными, служить для коллег личным примером трудовой дисциплины, уважительного и бережного отношения к Обществу;
- 6) всегда совершенствовать свои профессиональные знания и умения;
- 7) принимать конструктивную критику;
- 8) избегать действий, препятствующих эффективной работе, при этом их личные, семейные и другие обстоятельства, а также финансовые интересы не должны влиять на принятие решений;
- 9) выполнять свои должностные обязанности качественно и в срок, стремиться к поиску оптимального решения, нести ответственность за результат своей работы;
- 10) признавать свои ошибки и сообщать о них непосредственным руководителям в целях минимизации возможных негативных последствий;
- 11) поддерживать положительную репутацию, соблюдая корпоративные ценности, этические принципы и нормы поведения;
- 12) соблюдать деловой этикет, деловой стиль одежды и атрибутов, исключение только для обслуживающего персонала, IT-подразделения, курьеров. Образ работника должен олицетворять собой представительность, надежность, стабильность;
- 13) поддерживать чистоту и порядок на рабочем месте и на всей территории Общества;
- 14) бережно подходить к использованию имущества Общества;
- 15) при нахождении на рабочем месте и при выполнении должностных обязанностей строго соблюдать технику безопасности труда;
- 16) всегда помнить, что представляют Общества даже за его пределами;
- 17) проявлять особую степень ответственности при работе с данными, составляющими конфиденциальную информацию, в том числе с персональными данными в соответствии с законодательством Республики Казахстан, внутренними нормативными документами Общества;
- 18) заботиться о предотвращении несанкционированного доступа и разглашения конфиденциальной информации другим работникам, не обладающим доступом к конфиденциальной информации, а также любым третьим лицам вне Общества и не допускать потери или уничтожения данных;
- 19) при получении сведений о нарушении правил соблюдения конфиденциальности информации или нарушении безопасности систем или

устройств, незамедлительно сообщить непосредственному руководителю о данном факте;

20) быть аккуратными в публичных высказываниях. Не допускаются публичные записи, высказывания, суждения или оценки в средствах массовой информации (далее – СМИ) и в сети интернет, если эти высказывания приводят к дискриминации по происхождению, национальному расовому, половому признаку, социальному, должностному и имущественного положению человека.

Работник несет личную ответственность за любые публичные записи в социальных сетях и в сети интернет, высказывания, суждения или оценки в СМИ, не связанные с деятельностью Общества;

21) соблюдать нормы трудового и антикоррупционного законодательства Республики Казахстан, а также внутренних документов Общества;

22) соблюдать правила корпоративной культуры, установленные настоящим Кодексом.

11. Работники не должны:

1) осуществлять политическую и религиозную деятельность в рабочее время и на объектах Общества или с использованием его имущества;

В случае принятия участия в указанных сферах деятельности могут выступать только от своего имени, а не в качестве представителей Общества;

2) обращаться от имени Общества, если нет на это полномочий;

3) использовать свое служебное положение для личной выгоды;

4) утаивать факты нарушений здорового микроклимата в коллективе, в том числе, когда становятся свидетелем недостойного поведения коллеги на рабочем месте, когда поступают угрозы и/или совершаются притеснения и/или насилие, поведение коллег причиняют неудобства;

5) разглашать конфиденциальную информацию на время осуществления ими трудовой деятельности, передавать ее третьим лицам и использовать в собственных целях без согласия Общества за исключением случаев, предусмотренных законодательством Республики Казахстан, а также после прекращения ими трудовой деятельности в Обществе в соответствии с принятыми обязательствами;

6) появляться на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения;

7) делать публичные высказывания, которые представляют работу Общества, ее работников, заинтересованных сторон Общества или персональную работу в Обществе в неверном или искаженном виде.

Разрешено публично выступать, комментировать события Общества или делать какие-либо заявления от имени Общества в СМИ, включая интернет, только уполномоченным на это лицам (уполномоченное лицо Председателя Правления-Ректора, должностные лица, деканы, руководители структурных подразделений).

12. Непосредственные руководители по отношению к подчиненным должны:

1) выступать личным примером, являться образцом поведения, соблюдения норм деловой этики и правил, установленных настоящим Кодексом;

2) поддерживать политику о недопустимости принятия ответных мер в отношении работников, сообщающих о нарушениях;

3) при оценке работников учитывать соблюдение ими правил настоящего Кодекса;

4) поощрять добросовестное поведение работников в соответствии с требованиями настоящего Кодекса;

5) не поощрять и не давать распоряжений работникам, нарушающих законодательные и иные требования, а именно нормы этики и поведения;

6) создавать условия, при которых работники готовы, открыто сообщить о том, что их беспокоит;

7) осуществлять контроль и обеспечивать выполнение основных положений настоящего Кодекса;

13. Должностные лица и непосредственные руководители Общества должны формировать корпоративный дух и поддерживать соблюдение требований Кодекса нижеуказанными способами:

1) личные систематические встречи с подчиненными для разъяснения преимуществ соблюдения правил настоящего Кодекса в каждодневной деятельности;

2) стать для подчиненных образцом поведения в рамках ценностей настоящего Кодекса;

3) обеспечивать всеобщее понимание того, что соблюдение требований Кодекса является обязательным фактором эффективности на рабочем месте.

14. Работники Общества в отношениях с коллегами должны:

1) соблюдать деловые отношения внутри коллектива;

2) при решении конкретных задач сотрудничать и оказывать взаимопомощь;

3) проявлять групповую сплоченность;

4) соблюдать этические ценности;

5) быть нетерпимыми к безразличию и грубости;

6) всегда благодарить за содействие;

7) обеспечивать единство слова и дела, выполнять обещания;

8) быть внимательными к чужому мнению;

9) почтительно и справедливо относиться к своим коллегам;

10) не скрывать/признавать свои ошибки;

11) не разделять по происхождению, социальному, должностному, имущественному положению, по национальному, расовому, половому признаку;

12) не допускать в адрес друг друга и других лиц действий и оскорблений, которые могут нанести какой-либо ущерб;

13) не распространять слухи;

14) не запугивать и не оскорблять своих коллег;
15) высказывать мнение о коллегах в рамках здравого смысла и закона;
16) не проявлять агрессию и не повышать голос в отношении коллег;
17) не обсуждать личные и профессиональные качества коллег в их отсутствие.

15. В отношениях с обучающимися работники Общества должны:

- 1) служить примером для обучающихся;
- 2) честно и объективно оценивать обучающихся и создавать равноправные для всех обучающихся условия для обучения;
- 3) предоставлять необходимую информацию об источниках получения сведений об излагаемом материале;
- 4) быть пунктуальными, заблаговременно уведомлять обучающихся о возможных переносах занятий и дополнительных занятий;
- 5) при предоставлении услуг четко излагать свои мысли и быть грамотными;
- 6) не повышать голос на обучающихся при любых обстоятельствах;
- 7) не унижать честь и достоинство обучающихся;
- 8) не допускать коррупционных явлений и правонарушений в отношении обучающихся;
- 9) не навязывать обучающимся свои религиозные, политические, половые и прочие убеждения, проводить на учебных занятиях любую агитацию, не касающуюся учебного процесса.

16. В целях предотвращения конфликта интересов и коррупции работники Общества должны:

- 1) избегать финансовых и иных деловых связей, а также участия в совместной работе с организациями, бизнес которых может стать причиной возникновения конфликта интересов и мешать эффективной деятельности Общества;
- 2) во взаимоотношениях с третьими лицами воздерживаться от действий (бездействия), направленных на возникновение конфликта интересов;
- 3) ориентировать членов своих семей на недопустимость создания конфликта интересов с Обществом вследствие семейных обстоятельств;
- 4) незамедлительно поставить в известность непосредственного руководителя о возникновении конфликта интересов, угрозы финансовым или иным интересам Общества, возникновении сторонних личных деловых интересов, получении предложения и/или принятии решения о переходе на работу в другую организацию, с которой Общество имеет деловые связи.

17. В целях предотвращения конфликта интересов и коррупции работники Общества не должны:

- 1) участвовать в коррупционных схемах и покрывать тех работников, кто в них замешан;
- 2) предлагать, стремиться получить и брать деньги, денежные эквиваленты, персональные услуги или любые другие незаконные или

неприемлемые подарки и знаки гостеприимства, которые могут повлиять на процесс принятия решения;

3) дарить или получать любые подарки в форме денежных выплат или в иной форме, которая может рассматриваться как эквивалент денежной выплаты.

5. Сотрудничество с деловыми партнерами

18. Общество:

1) взаимодействует с деловыми партнерами на основе долгосрочного взаимовыгодного сотрудничества, на принципах уважения, доверия, честности и справедливости;

2) сотрудничает с деловыми партнерами, репутация которых не может нанести ущерб деловой репутации Общества;

3) добросовестно выполняет свои обязательства перед деловыми партнерами и требует того же от них, разрешает возникающие в процессе деятельности споры, как правило, путем переговоров, стремясь найти взаимоприемлемые решения (компромиссы);

4) соблюдает нормы, требования и положения международного права, законодательства Республики Казахстан.

5) осуществляет выбор поставщиков товаров, работ, услуг на прозрачной основе в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан и внутренних документов Общества и основывается на предпочтении лучшей цены, качества и условий поставок товаров, работ и услуг, а также хорошей деловой репутации поставщика;

6) не допускает в своей деятельности предоставления деловым партнерам необоснованных льгот и привилегий.

6. Взаимодействие с дочерними организациями

19. Взаимодействие Общества и его дочерних и зависимых организаций строится на основе законности, открытости, доверия, взаимной поддержки и уважения к профессионализму друг друга. Успешность совместной деятельности Общества и дочерних и зависимых организаций определяет эффективность работы Общества в целом.

20. Общество оказывает дочерним и зависимым организациям организационную, управленческую и иную поддержку с целью повышения эффективности их работы.

21. Общество поддерживает репутацию дочерних и зависимых организаций.

22. Дочерние и зависимые организации:

1) осуществляют меры по поддержанию и повышению эффективности своей деятельности, деятельности Общества в рамках своих полномочий и возложенной на них ответственности;

2) обеспечивают качество управления, соответствующее требованиям, принятым в Обществе;

3) способствуют реализации стратегии Общества;

4) поддерживают репутацию Общества и способствуют укреплению бренда Общества, при необходимости участвуют в организации и проведении мероприятий Общества;

5) предоставляют Обществу необходимую достоверную и документально подтвержденную оперативную информацию и отчетность, в том числе годовую финансовую, в соответствии с законодательством Республики Казахстан и требованиями международных стандартов.

7. Ответственность

20. Каждый работник отвечает за соблюдение этических норм и следование ценностям настоящего Кодекса в рамках своего поведения. Соблюдение норм настоящего Кодекса является обязательным в равной мере для должностных лиц и всех работников. Должностные лица и работники Общества несут ответственность за нарушение требований настоящего Кодекса в соответствии с требованиями действующего законодательства.

Непосредственные руководители ответственны перед Правлением Общества за внедрение настоящего Кодекса, за понимание его норм всеми работниками соответствующих подразделений.

21. Незнание работниками Общества норм настоящего Кодекса или отказ от ознакомления с ним не освобождают их от необходимости соблюдать корпоративные нормы и правила служебного поведения.

22. Знание и соблюдение работниками положений настоящего Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины в порядке и на условиях, установленных внутренними нормативными документами.

8. Контрольные меры

23. Должностные лица и все работники обязаны строго придерживаться требований настоящего Кодекса и сообщать о любых нарушениях его требований.

24. Должностные лица для достижения стратегических целей Общества принимают деловые решения с учетом ценностей и принципов настоящего Кодекса и несут полную ответственность за реализацию задач, поставленных перед ними.

25. Уполномоченные органы Общества согласно компетенции обязаны реагировать на проблемы, связанные с нарушением требований настоящего Кодекса, посредством:

1) принятия своевременных мер по исправлению ситуации и устранению недостатков;

2) принятия/предложения действенных мер дисциплинарного характера в установленном законодательном порядке;

Данные действия должны быть оформлены в соответствии с внутренними нормативными документами.

26. Общество поощряет работников, готовых к открытому обсуждению Кодекса, и положительно относится к любым конструктивным предложениям по его совершенствованию.

27. По вопросам касательно требований настоящего Кодекса, а также по фактам нарушений требований настоящего Кодекса, должностные лица, все работники, деловые партнеры и заинтересованные лица вправе обращаться:

- 1) к непосредственному руководителю;
- 2) в Комиссию по этике;
- 3) в Дисциплинарную комиссию;
- 4) по горячей линии +7 7172 70 95 00 (вн. 31140), +7 7172 25 34 41.

9. Заключительные положения

28. Настоящий Кодекс размещается на сайте Общества в сети интернет (www.enp.kz) и должен находиться в виде печатного издания во всех его подразделениях.

29. Работники Общества должны быть ознакомлены с настоящим Кодексом согласно Листу ознакомления в соответствии с Приложением к настоящему Кодексу.

30. Настоящий Кодекс вступает в силу со дня утверждения Советом директоров Общества.

31. Изменения и дополнения в настоящий Кодекс вносятся Решением Совета директоров Общества.

32. В случае несоответствия отдельных условий, предусмотренных настоящим Кодексом, применяются нормы действующего законодательства Республики Казахстан.

