Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Нализко Наталья Александровна
Должность: Директор
Дата подписания: 09.09.2024 12:03:18
Уникальный программный ключ:
25467908655d9e0abdc452e51caba97c16aa1bcd

УТВЕРЖДЕН
решением ученого совета филиала
«27» августа 2020 г., пр. № 13
Председатель ученого совета
_____ Р.А. Тюлегенова

КОДЕКС

КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ КОСТАНАЙСКОГО ФИЛИАЛА ФГБОУ ВО «ЧЕЛЯБИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

КД 01- 2018

Костанай, 2020

Запрещается несанкционированное копирование документа

Предисловие

1 РАЗРАБОТАН И ВНЕСЕН рабочей группой
руководитель рабочей группы – Нурмагамбетов Р.Г., профессор кафедры права, к.ю.н., доцент

2 ВВЕДЕН В ДЕЙСТВИЕ приказом директора филиала от «28» августа 2020 г. №77/04-07

3 РАЗРАБОТЧИКИ: **–** Нурмагамбетов Р.Г., профессор кафедры права, к.ю.н., доцент;
– Военная Т.А., профессор кафедры права, к.ю.н.

4 ПЕРИОДИЧНОСТЬ ПРОВЕРКИ 1 год

5 ВВЕДЕН ВПЕРВЫЕ 2018

Настоящий Кодекс не может быть полностью или частично воспроизведен, тиражирован и распространен в качестве официального издания без разрешения директора Костанайского филиала ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий Кодекс корпоративной этики (далее – Кодекс) Костанайского филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Челябинский государственный университет» (далее – Филиал) разработан на основе общепринятых принципов и норм законодательства Российской Федерации и Республики Казахстан.

1.2 Кодекс определяет основные этические правила делового поведения, деловых отношений членов коллектива Филиала друг с другом, с представителями сторонних юридических лиц и с физическими лицами.

1.3 Цели Кодекса:

– нормативное регулирование действий членов коллектива Филиала, не кодифицируемых правилами внутреннего распорядка, должностными инструкциями, локальными нормативными актами;

– формирование культуры межличностных взаимоотношений, создание атмосферы справедливости и гуманности, взаимного доверия и поддержки, сотрудничества и взаимного уважения, способствующих мобилизации усилий на осуществление целей и задач, стоящих перед коллективом Филиала.

1.4 Задачи Кодекса:

– закрепление ключевых ценностей, принципов, правил и норм деловой этики и поведения, которыми должны руководствоваться члены коллектива Филиала, как при принятии стратегически важных решений, так и в повседневных ситуациях;

– обеспечение единообразного понимания и исполнения норм деловой этики всеми членами коллектива Филиала не зависимо от занимаемой должности и положения;

– содействие эффективному взаимодействию, общению членов коллектива Филиала; воспитание членов коллектива в духе уважения к общественному мнению.

– формирование личных нравственных убеждений, позволяющих человеку самому контролировать свои действия в соответствии с чувством личного достоинства, принципами совести, чести, порядочности, ответственности;

– повышение и сохранение доверия к Филиалу, укрепление репутации Филиала как престижного учебного заведения в образовательном сообществе Российской Федерации и Республики Казахстан.

1.5 Принципы корпоративной этики членов коллектива Филиала:

– компетентность и профессионализм;
– честность и непредвзятость;
– соблюдение законодательства;
– справедливость;
– прозрачность;
– ответственность.

1.6 Незнание или непонимание этических норм не является оправданием неэтичного поведения работников Филиала.

1.7 Для разрешения конфликтных ситуаций нравственного порядка в Филиале создается Комиссия по этике.

1.8 Члены коллектива Филиала обязаны знать и соблюдать этические нормы корпоративной деятельности.

1.9 Соблюдение норм и правил настоящего Кодекса контролируется и оценивается,

Запрещается несанкционированное копирование документа

прежде всего, трудовым коллективом Филиала. В случае нарушения норм морали, несовместимого с положениями Устава университета, Положения о Филиале, решениями Ученого совета университета и ученого совета Филиала, приказами ректора и директора Филиала, также иными нормативно-правовыми актами, могут применяться административные меры взыскания вплоть до увольнения работника.

2 НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

Настоящий Кодекс разработан с учетом требований и принципов, изложенных в следующих нормативных документах:

2.1 Федеральный закон от 27 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.2 Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 11 мая 2020 года № 190 «О некоторых вопросах педагогической этики».

2.3 Приказ ректора ФГБОУ ВПО «Челябинский государственный университет» от 11 июля 2011 года №235-1 «Об утверждении кодекса корпоративной этики ЧелГУ».

2.4 Устав ФГБОУ ВО «ЧелГУ», утвержденный приказом Минобрнауки России от 24 декабря 2018 г. №1251.

2.5 Положение о Костанайском филиале ФГБОУ ВО «ЧелГУ», утвержденное решением Ученого совета ФГБОУ ВО «ЧелГУ от 23 июня 2016 г. №26.

3 ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Термины, используемые в настоящем Кодексе:

Честь	незапятнанная репутация, доброе, честное имя.
Совесть	форма оценки своего поведения в отношении других людей на предмет его соответствия нравственным ценностям, прежде всего справедливости. проявляется как в форме рационального убеждения в нравственно ответственном характере своего отношения к окружающим людям (убеждения в соответствии совершаемых действий нормам морали), так и в форме эмоционального переживания «угрызений совести».
Доброжелательность	желание добра другим, содействие благополучию других.
Великодушие	снисходительность к другим, вплоть до готовности жертвовать своими интересами. Выражается в частности, в бескорыстной уступчивости, отсутствии злопамятства.
Порядочность	моральное качество человека, проявляющееся в частности в выполнении своих обещаний и обязанностей, в ненанесении умышленного вреда окружающим.
Ответственность	обязанность отвечать за свои поступки и действия, а также за их последствия.
Справедливость	уважительное отношение к правам (прежде всего, праву на труд и вознаграждение) и свободе действий личности, соответствующим нормами морали и права. Справедливость предполагает соблюдение принципов воздаяния и наказания за

Запрещается несанкционированное копирование документа

	нарушение нравственных и правовых норм.
Имидж	внутренний (существующий в сознании работников) и внешний (существующий в сознании партнеров, органов власти и субъектов гражданского общества) образ Филиала.
Патриотизм	любовь к родине, к своему народу, преданность своему отечеству, готовность к самопожертвованию во имя интересов родины. Патриотизм предполагает гордость за культурные достижения родины, желание сохранять культурную самобытность народа, идентификацию себя с другими представителями народа.
Корпоративная культура	система общих социальных интересов, убеждений, норм поведения, установок и ценностей, которые являются правилами и стандартами, определяющими, как должны работать и вести себя работники Филиала.
Деловая этика	совокупность этических норм и принципов, которыми руководствуются работники Филиала в своей деятельности.
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.
Инновационность	разработка и внедрение научных исследований и технологий, как в образовательный процесс, так и в различные области общественно-экономического уклада и социально-культурного развития Филиала.
Милосердие	готовность помочь или простить кого-то из сострадания или соображений гуманности. Это бескорыстная искренняя помощь нуждающимся.
Компетентность	наличие знаний и опыта, необходимых для осуществления эффективной образовательной деятельности в заданной предметной области.
Профессионализм	мастерство, глубокое овладение знаниями, умениями и навыками в сфере образования, качественное, профессиональное исполнение возложенных обязанностей.
Уважение	почтительное и позитивное отношение человека к человеку, признание его чувств, достоинств и личных качеств.

4 ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

Кодекс	Кодекс корпоративной этики.
Университет	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет».
Филиал	Костанайский филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Челябинский государственный университет».

Запрещается несанкционированное копирование документа

5 КОДЕКСНЫЕ МОРАЛЬНО-ЭТИЧЕСКИЕ ЦЕННОСТИ

5.1 Нормы, указанные в Кодексе, сформулированы с опорой на следующие фундаментальные морально-этические ценности – корпоративные заповеди:

– профессионализм, обеспечивающий высокое качество образовательной деятельности, поддержание образовательного бренда Филиала, отвечающего современным требованиям;

– добросовестный труд, подразумевающий инициативность, высокую самоотдачу и трудовую дисциплину;

– креативность и инновационность, определяющие внедрение в Филиале наиболее передовых образовательных технологий;

– корпоративный патриотизм, преданность Филиалу, отстаивание его интересов и высокой репутации;

– ответственность за результаты труда, выражающаяся в обеспечении профессиональной востребованности и конкурентоспособности выпускников Филиала.

– чувство достоинства преподавателей и работников Филиала, соотносимое с должным социальным статусом, уважительным отношением к преподавательскому труду;

– коллективизм и товарищеская взаимопомощь в решении задач развития Филиала;

– приверженность принципам духовности и общественной морали, нетерпимость к случаям нарушения преподавательской этики, коррупции и иным аморальным проявлениям;

– обязанность поддерживать высокий имидж работника Филиала за пределами корпоративного пространства, стремление повысить его рейтинг и популярность.

5.2 Запрещается любая деятельность, направленная на подрыв или дискредитацию корпоративных заповедей Филиала. Защита высших ценностей Филиала есть обязанность руководства и каждого из членов трудового коллектива.

6 ПРАВИЛА ПОВЕДЕНИЯ И ВЗАИМООТНОШЕНИЙ

6.1 В Филиале осуждаются любые действия, направленные на унижение достоинства людей, ущемление их чести.

6.2 Филиал рассматривает человеческий ресурс как базовый фактор развития вуза и его преуспевания. Учитываются личные интересы работников, уделяется внимание развитию потенциала работника, обеспечению его социальными гарантиями.

6.3 Взаимоотношения в Филиале строятся на принципах взаимоуважения, деловой этики, справедливости, честности, конструктивного взаимодействия и четкого исполнения взаимных обязательств. Не допускаются грубость, сквернословие, любые методы унижения достоинства человека вне зависимости от его должностного положения.

6.4 Все работники Филиала имеют равные возможности в области карьерного роста и творческой самореализации. Условия карьерного роста и факторы влияния на успешность карьеры в Филиале одинаковы.

6.5 Члены коллектива Филиала должны проявлять добросовестность, тактичность в отношении к людям, высокую культуру и ответственность, интеллигентность, показывать собственным примером необходимость соблюдения правил трудовой и учебной дисциплины, бережного отношения к имуществу Филиала.

6.6 Члены коллектива не должны допускать действий, наносящих урон интересам Филиала.

6.7 Члены коллектива Филиала должны:

– способствовать созданию устойчивой и позитивной морально-психологической

Запрещается несанкционированное копирование документа

обстановки в коллективе;

– быть вежливыми и корректными;

– стремиться к достижению высоких результатов в образовательной, научной и прочей деятельности;

– уметь принимать на себя ответственность за достижение заявленных корпоративных целей Филиала, активно участвовать в реализации принятых программ и стратегий развития;

– уделять внимание к коллегам, студентам и их родителям, партнерам и работодателям, нацеливать их на совместную эффективную работу;

– действовать в интересах Филиала, отдавая им приоритет по отношению к индивидуально-групповым интересам или выгодам;

– быть готовым к изменениям, вызванным требованиями времени, а также ориентации на динамичность и творческое исполнение заданий;

– не быть равнодушными к фактам нарушения норм этики;

– не понуждать к совершению противоправных, а также не совместимых с морально-этическими нормами поступков;

– не допускать использования служебной и иной информации в корыстных целях;

– противостоять проявлениям наркомании и алкоголизма;

– не допускать необоснованных обвинений, унижения личного достоинства, а именно: кричать, грубить, давать клички, намеренно искажать имена и фамилии, делать публичные замечания о внешности и одежде, публично обсуждать личную жизнь, личностные недостатки;

– при общении руководства и подчиненных недопустимы попытки давления с любой стороны;

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

6.8 Члены коллектива Филиала способствуют обмену информацией и результатами исследований, ориентируясь при этом на цели и задачи Филиала, сохраняя приоритеты интеллектуальной собственности как Университета в целом, так и членов коллектива Филиала.

6.9 Поощряются различные формы корпоративных взаимоотношений работников Филиала разных отделов и структурных подразделений (кафедр) – совместное выполнение проектов, совместное обсуждение и решение рабочих вопросов, выработка направлений деятельности, инноваций, а также совместное проведение досуговых мероприятий.

6.10 Члены коллектива Филиала имеют равные права и обязанности вне зависимости от их принадлежности к конкретному структурному подразделению.

6.11 Члены коллектива Филиала при встрече приветствуют друг друга вне зависимости от возраста или статуса человека.

6.12 В филиале в рамках делового общения необходимо обращаться друг к другу на «Вы». При общении не допускается фамильярность по отношению друг к другу и жаргонные выражения.

6.13 Членам коллектива Филиала во время учебы, исполнения служебных обязанностей рекомендуется придерживаться норм делового стиля в выборе одежды, обуви, прически.

6.14 При входе в здание Филиала верхнюю одежду следует сдавать в гардероб. Мужчины должны снимать головные уборы.

6.15 Принимать пищу следует в предназначенных для этого местах.

6.16 Членам коллектива Филиала запрещается курить в корпусах и на прилегающих

Запрещается несанкционированное копирование документа

территориях Филиала, за исключением специально отведенных для этого мест.

6.17 Во время учебных занятий и любых официальных, общественных мероприятий звуковой сигнал мобильного телефона должен быть отключен, запрещается пользоваться наушниками.

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

6.19 Членам коллектива Филиала необходимо придерживаться правил культуры ведения переговоров, в том числе телефонных. Деловые переговоры должны вестись в спокойном, вежливом тоне.

6.20 В отношениях со сторонними физическими и юридическими лицами, средствами массовой информации члены коллектива Филиала должны:

– уважать честь и достоинство человека независимо от его происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, религии, убеждений, места жительства или любых иных обстоятельств;

– способствовать укреплению доверия граждан к Филиалу;

– проявлять скромность, не подчеркивать и не использовать свое должностное или иное положение;

– не допускать использования информации, полученной в ходе своей деятельности, не по назначению;

– не допускать распространения недостоверной информации, сокрытия или искажения фактов своей деловой, учебной деятельности;

– не допускать проявлений бюрократизма и волокиты;

– не допускать преследования за критику, терпимо относиться к критике в свой адрес, использовать конструктивную критику для устранения недостатков и улучшения своей деятельности;

– действовать в интересах Филиала, поддерживать его имидж.

6.21 Публичные выступления по вопросам деятельности Филиала осуществляются директором Филиала или уполномоченными на это работниками.

6.22 Работникам Филиала не следует публично раскрывать служебную информацию, которая не разрешена к обнародованию.

6.23 Приоритетным направлением решения возникающих конфликтов должен являться учет интересов Филиала.

7 КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

7.1 Важным условием обеспечения успешной деятельности Филиала является недопущение частных конфликтов во внутрикорпоративных отношениях.

7.2 Предотвращение конфликта интересов предполагает четкое разделение функций между структурными подразделениями и распределение обязанностей работников Филиала.

7.3 Разрешение конфликта производится в максимально короткие сроки с соблюдением принципов справедливости и процедурной честности, чтобы возможный ущерб от него для деятельности Филиалу, работников и студентов был минимальным.

7.4 В Филиале основной метод решения конфликтов – переговоры. У каждого работника при возникновении конфликта есть возможность его рассмотрения в Комиссии по этике, которая осуществляет свою работу согласно Положению о комиссии по профессиональной этике.

Запрещается несанкционированное копирование документа

7.5 Определяющим является предупреждение потенциально конфликтных ситуаций.
7.6 О возникновении конфликтной ситуации информируются все стороны, обладающие возможностями для оперативного и эффективного разрешения конфликтной ситуации.
7.7 При разрешении конфликта соблюдаются принципы справедливости и процедурной честности.
7.8 При возникновении конфликтной ситуации между структурными подразделениями Филиала приоритетным направлением решения конфликта являются интересы Филиала в целом.
7.9 Ни одно из подразделений Филиала не может пользоваться исключительным правом решения конфликтной ситуации в свою пользу.

8 КОРПОРАТИВНЫЕ ТРАДИЦИИ И СИМВОЛЫ ФИЛИАЛА

8.1 К корпоративным традициям Филиала относится проведение целого ряда досуговых, спортивных и иных мероприятий. Традиционные мероприятия позволяют создавать позитивное впечатление на коллектив Филиала, приводят к дальнейшему его объединению, способствуют совершенствованию корпоративных ценностей Филиала. В течение многолетней истории развития Филиала в нем сформировались различные ритуалы поощрения отличившихся работников. Это способствуют признанию трудовых успехов как личных, так и коллективных, утверждению ценности хорошей работы и профессионального мастерства. К ритуалам поощрения в Филиале относятся:

– награждение именными благодарственными письмами;
– церемонии вручения грамот, благодарственных писем и дипломов администрации, вынесение благодарностей в честь юбилеев и торжественных событий.

8.2 Корпоративные символы являются одним из важных системообразующих элементов корпоративной культуры Филиала. В них выражена способность к самоидентификации как Филиала в целом, так и его работников, студентов.
8.3 Корпоративные символы едины для всех структурных подразделений Филиала. Логотип Филиала является зарегистрированным знаком. Символ Филиала может размещаться на информационных стендах, сувенирной и печатной продукции, рекламных материалах и пр. Презентационная продукция Филиала: ежедневники, блокноты, календари, открытки, проспекты, буклеты, папки, ручки и пр. оформляются в едином стиле с использованием официальной символики и цветовой гаммы, что создает единый образ университета и Филиала. Посредством гармоничного сочетания фирменных цветов и логотипа реализуется коммуникативная и информативная функции корпоративных презентов Университета. Фирменная цветовая гамма и логотип активно используются в оформлении интерьера Филиала, а именно – при проектировании и изготовлении информационных, выставочных стендов, баннеров, презентаций и инсталляций.
8.4 Одним из наиболее важных инструментов корпоративной коммуникации является вузовская пресса и официальный сайт Филиала. Периодическим изданием Филиала является газета «Ювента», которая формирует единое коммуникационное пространство Филиала, продвигает корпоративную культуру, поддерживает текущие проекты и информирует о них.
8.5 Важнейшую корпоративную и мотивационную функцию выполняют также Доски почета и информационные стенды кафедр, отделов (секторов) и служб. На информационных стендах размещается информация об основателях Филиала, истории создания структурных подразделений Филиала, традициях, достижениях и приоритетных проектах развития и другая информация.

Запрещается несанкционированное копирование документа

9 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

9.1 Администрация и работники Филиала несут взаимную ответственность за текущую деятельность и развитие Филиала, а также за поддержание его имиджа в образовательном и научном сообществе:
9.2 Нарушение положений Кодекса рассматривается как действие, несовместимое со статусом работника Филиала.
9.3 Незнание положений Кодекса и действующих в Филиале норм и правил не освобождает от ответственности в случае их нарушения. Поэтому следует заранее самостоятельно ознакомиться со всеми правилами и инструкциями, действующими в Филиале.

10 ИЗМЕНЕНИЯ

10.1 Кодекс вступает в силу с момента его введения в действие приказом директора Филиала.
10.2 Возможные изменения и дополнения согласуются и утверждаются в установленном порядке.
10.3 Утвержденные изменения и дополнения вводятся в действие с момента утверждения Кодекса.
10.4 Ответственность за своевременное внесение дополнений и изменений в Кодекс несет ответственный за разработку.

11 СОГЛАСОВАНИЕ, ХРАНЕНИЕ И РАССЫЛКА

11.1 Проект Кодекса согласовывается с:
- директором Филиала;
- заместителем директора по учебной работе;
- заместителем директора по научной работе;
- юрисконсультом;
- начальником отделом кадров;
- представителем трудового коллектива;
- начальником отдела оценки качества образования.

11.2 Рассылка учтенных рабочих экземпляров Кодекса должна осуществляться отделом оценки качества образования в структурные подразделения.
11.3 Ответственность за хранение учтенного рабочего экземпляра Кодекса несет начальник отдела оценки качества образования.

Запрещается несанкционированное копирование документа

Приложение А
(обязательное)

Лист согласования

Должность	ФИО	Дата	Подпись
1	2	3	4
Директор Филиала	Тюлегенова Р.А.		
Заместитель директора по учебной работе	Нализко Н.А.		
Заместитель директора по научной работе	Жапаров Т.К.		
Юрисконсульт	Шакун В.М.		
Начальник отдела кадров	Мартынец М.А.		
Представитель трудового коллектива	Калашников А.П.		
Начальник отдела оценки качества образования	Альжанова З.А.		

Запрещается несанкционированное копирование документа

Приложение Б
(обязательное)

Лист ознакомления

Должность	ФИО	Дата	Подпись
1	2	3	4

Запрещается несанкционированное копирование документа

Приложение В
(обязательное)

Лист регистрации изменений

Номер изменения	Номер извещения об изменении	Номер листов (страниц)				Всего листов (после изменений)	Дата внесения изменений	Ф.И.О. осуществляющего внесение изменений	Подпись лица вносившего изменения
		измененных	замененных	новых	аннулированных				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Приложение Г
(обязательное)

Лист учета периодических проверок

Дата проверки	ФИО лица, выполнившего проверку	Подпись лица, выполнившего проверку	Формулировка замечаний
1	2	3	4