

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«ДОНБАСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»
ГОРЛІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ ІНОЗЕМНИХ МОВ

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ

УХВАЛЕНО:

Конференцією трудового колективу
Горлівського інституту іноземних мов
Державного вищого навчального
закладу «Донбаський державний
педагогічний університет»
Протокол від 13.12.2021 р. № 1

Горлівський інститут іноземних мов Державного вищого навчального закладу «Донбаський державний педагогічний університет» (далі – Інститут) позиціонує себе як відкритий освітньо-культурний хаб, який об'єднує зусилля науково-педагогічних працівників, співробітників, здобувачів вищої освіти та випускників для забезпечення якісної освіти та науки на користь суспільству на місцевому, регіональному, національному та глобальному рівнях. Діяльність Інституту базується на традиціях Державного вищого навчального закладу «Донбаський державний педагогічний університет» (далі – Університет) щодо академічної свободи, підтримці інновацій та співпраці всіх стейкхолдерів. Інститут підтримує міждисциплінарний характер освіти та науки, максимально сприяє збереженню традицій «інязівської» студентсько-викладацької культурної взаємодії, їхнє визначальне та стійке почуття спільності. У відповідності до законодавства України, загальнолюдських цінностей, корпоративних принципів поведінки та управління, Статуту Університету та Положення, інших нормативних документів ми оприлюднюємо сформульовану візію морально-етичних принципів нашої інститутської спільноти.

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Корпоративна культура як система цінностей та принципів, які поділяються і підтримуються членами інститутської спільноти, об'єднує в собі професійну, організаційну, правову, економічну, комунікативну, інформаційну, екологічну, моральну культуру, а також елементи освітянської та студентської субкультури, що реалізуються через відповідні традиції, переконання, етичні норми та звичаї. Корпоративна культура ґрунтується на колективних цінностях та визначає основні орієнтири поведінки членів інститутської спільноти, тобто працівників та здобувачів вищої освіти (далі – колектив), розвиваючи у них почуття відповідальності та причетності до неї, що є необхідною умовою реалізації Інститутом завдань, викладених у його Положенні та Стратегії розвитку на 2021-2025 роки.

1.2. Кодекс корпоративної культури Інституту (далі – Кодекс) є основою саморегуляції поведінки та діяльності всіх членів інститутської спільноти. Він покликаний сприяти реалізації пріоритетних цілей розвитку Інституту, в тому числі як соціокультурної інституції. Кодекс є одним із основних документів нормативної бази Інституту, які орієнтують кожного члена колективу на досягнення спільних цілей, концентрують і спрямовують ініціативу та підприємливість, а також впорядковують ділове спілкування і забезпечують сприятливий морально-психологічний клімат у колективі.

1.3. Кожен член колективу поділяє положення Кодексу та усвідомлює нагальну необхідність зміцнення взаємної довіри у колективі та залучення кожного його представника до напрацювання, обговорення і втілення у повсякденну діяльність ефективних механізмів розвитку Інституту з метою реалізації його Місії.

1.4. Кодекс закладає основи практичного втілення найвищих стандартів корпоративної етики, корпоративного управління та корпоративної відповідальності в Інституті і поширюється на всіх працівників та здобувачів вищої освіти Інституту, які керуються ним із метою пропагування корпоративної системи Цінностей та забезпечення реальних гуманістичних змін у сегменті вищої освіти України, демократизації її стандартів, а також задля напрацювання іміджевих здобутків Інституту як інтелектуальної власності.

II. Завдання Кодексу

2.1. Забезпечення етичних принципів виконання Місії та корпоративних Цінностей Інституту.

2.2. Забезпечення усвідомлення всіма працівниками та здобувачами вищої освіти персональної відповідальності перед колективом Інституту за виконання своїх безпосередніх обов'язків та підсилення ролі кожного у реалізації Місії Інституту.

2.3. Стимулювання персональної або колективної ініціативи, спрямованої на розвиток Інституту.

III. Основні принципи

3.1. Інституту формує відповідальну і творчо мислячу особистість, здатну самостійно вирішувати світоглядні і професійні завдання та бути готовою до життя і діяльності у сучасному полікультурному різноманітному середовищі. Зберігаючи і примножуючи кращі традиції вищої школи, забезпечуючи реалізацію гуманістичної функції освіти, Інститут покликаний забезпечити:

- створення в колективі особливої морально-інтелектуальної атмосфери, побудованої на повазі до загальнолюдських цінностей;
- формування особистості випускника як носія високої культури і стійких моральних принципів, у тому числі у сфері професійної діяльності;

- формування, розвиток, збереження та поширення корпоративних традицій інститутської спільноти та високого рівня особистої причетності до корпоративного духу Інституту;
- створення сприятливих умов для творчої реалізації кожного члена колективу, формування лідерських якостей;
- корпоративну соціальну відповідальність інститутської спільноти перед суспільством та її активний вплив на соціально-економічний розвиток Донеччини, формування високої культури населення, у тому числі інформаційної, правової, економічної, екологічної тощо.

3.2. Кодекс проголошує і захищає ціннісно-орієнтаційну єдність науково-педагогічних, педагогічних працівників, всіх співробітників та здобувачів вищої освіти, формуючи в них почуття солідарності, взаємоповаги, толерантності та патріотизму по відношенню до Інституту, готовність зберігати і розвивати його традиції.

3.3. Реалізуючи цінності корпоративної культури, Інститут:

- сповідує ідеали відкритості і демократичності, забезпечує доступність освіти, зберігаючи високі стандарти якості освітнього процесу;
- заохочує використання гуманістичного потенціалу всіх навчальних дисциплін, забезпечує необхідні умови для досягнення здобувачами вищої освіти високого культурного й освітнього рівня та формування професійних і комунікативних навичок, необхідних для успішності випускників;
- заохочує потребу до самоосвіти та навчання протягом усього життя, інтелектуальну та комунікативну креативність, толерантність, патріотизм та активну громадянську позицію;
- формує і розвиває атмосферу академічної свободи та академічної відповідальності, взаєморозуміння, створює умови, що сприяють реалізації інтелектуального, професійного та особистісного потенціалу працівників;
- підтримує зв'язки з випускниками, сприяє забезпеченню їх високого професійного і громадського статусу, заохочує створення асоціації випускників Інституту, які діють на засадах, у тому числі і корпоративного патріотизму;
- формує потребу і навички конструктивного співробітництва, високий рівень етнокультурної, міжконфесійної толерантності та культури політичної нейтральності;
- впроваджує і заохочує взаємоповагу і порозуміння у сфері наукової і освітньої діяльності, у спорті, соціальній сфері, дозвіллі і приватному житті;

- дотримується в управлінні та у співпраці з партнерами принципів колегіальності, відповідальності та вимог ділової етики.

IV. ЗАГАЛЬНІ ВИМОГИ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ІНСТИТУТУ

4.1. Кожен представник колективу Інституту, дотримуючись духу інститутського співтовариства у своїй професійній, навчальній та громадській діяльності:

- керується нормами чинного законодавства;
- цінує ділову репутацію Інституту, піклується про його позитивний імідж, у тому числі у віртуальному світі інтернету та соціальних мережах, не чинить дій, що завдають шкоди інтересам Інституту та протидіє будь-яким спробам підірвати його авторитет, забезпечує конфіденційність службової інформації;
- приймає на себе відповідальність за реалізацію декларованих цілей і усвідомлює свою причетність до успіхів і невдач Інституту;
- орієнтується на духовність, громадянськість, патріотизм, загальноприйняті моральні норми, що відображають ідеали добра, довіри, гуманізму;
- сповідує принципи справедливості і чесності, протистоїть корупції, хабарництву та протекціонізму в інститутському середовищі;
- сприяє створенню в Інституті атмосфери довіри, доброзичливості, справедливості, шанобливого ставлення до гідності і прав кожного члена колективу, не допускаючи будь-яких форм дискримінації та насильства;
- дбайливо ставиться до майна Інституту, дотримується чистоти і порядку в спорудах та на території Інституту, на робочому місці, у навчальних аудиторіях, гуртожитках тощо; бережно і виключно з метою виконання посадових обов'язків чи навчальної діяльності використовує офісну техніку, засоби зв'язку, транспорт, навчальне та лабораторне обладнання, бібліотечний фонд;
- веде себе коректно, не допускає відхилень від визнаних форм ділового спілкування, висловлює підтримку, розуміння та позитивне ставлення до членів колективу, не дозволяючи необґрунтованих негативних суджень на їхню адресу;
- зберігає і примножує традиції Інституту та сприяє поширенню його кращих практик із метою формування відповідного середовища в місті, районі та регіоні;
- поважає сімейні цінності, приватне життя членів колективу;

- веде здоровий спосіб життя, піклується про підтримку своєї працездатності і відповідально ставиться до здоров'я інших людей, у тому числі – з обмеженими можливостями.

4.2. Як представник єдиної інститутської спільноти кожен працівник:

- дотримується умов укладеного з ним трудового договору, функціональних обов'язків (вимог посадової інструкції) та правил внутрішнього розпорядку, подаючи позитивний приклад іншим членам колективу;
- схвалює і підтримує пропозиції здобувачів вищої освіти, які спрямовані на вдосконалення освітнього процесу та інших напрямів діяльності Інституту;
- підвищує рівень професійної майстерності, вивчає вітчизняний і зарубіжний досвід, обмінюється результатами досліджень із колегами та партнерами, орієнтуючись при цьому на цілі і завдання розвитку Інституту, зберігаючи і захищаючи його інтелектуальну власність, поважає авторські права, вважає недопустимими підробки та плагіат;
- формує у здобувачів вищої освіти професійні компетентності за обраними напрямами підготовки (спеціальностями), загальні компетентності, що дозволяють успішно жити та працювати в умовах глобалізованого різноманітного світу;
- поважає думку студентства, проявляє у спілкуванні з молоддю терпіння, стриманість та доброзичливість, не допускаючи при цьому панібратства;
- з повагою ставиться до студентських організацій, зокрема, до студентського самоврядування;
- допомагає розвитку творчих здібностей і навичок здобувачів вищої освіти сприяє становленню високоморальної й відповідальної особистості з активною громадянською позицією;
- не допускає отримання за свою професійну діяльність будь-яких винагород, послуг, пільг, не передбачених законодавством України, загальнодержавною та інститутською нормативною базою;

4.3. Здобувач вищої освіти як представник єдиної інститутської спільноти:

- наполегливо оволодіває знаннями, загальними та професійними компетентностями, виконуючи всі вимоги навчального плану;
- протистоїть академічній нечесності, відповідально і добросовісно виконуючи навчальні завдання та беручи участь у процедурах контролю знань;

- проявляє громадянську активність і відповідальність, бере активну участь у житті групи, курсу, факультету та Інституту через різні форми самоврядування, самодіяльності, фізичної культури, спорту та волонтерської діяльності;
- проявляє у спілкуванні доброзичливість, повагу та чемність, не допускаючи будь-яких проявів неповаги до членів колективу, нецензурних висловів, грубості та вандалізму;
- бере на себе відповідальність за власні дії та власне майбутнє, розвиваючи творчі здібності, зокрема через дослідництво в пріоритетних наукових напрямках, лідерські якості, відчуття власної гідності й самоповаги.

V. КУЛЬТУРА ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКІВ ТА ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

5.1. Працівники Інституту та здобувачі вищої освіти, які входять до складу колегіальних органів Інституту, обов'язково повинні бути присутніми на їх засіданнях. У разі необхідності засідання можна залишити у паузі між виступами, отримавши відповідний дозвіл головуючого.

5.2. Працівники Інституту та здобувачі вищої освіти повинні мати зовнішній вигляд, що відповідає характеру професійної та навчальної діяльності, віддаючи перевагу діловому стилю одягу.

5.3. Поява на заняттях і в будівлях Інституту працівників, здобувачів вищої освіти та сторонніх осіб у пляжному, брудному та неохайному одязі або одязі, що пропагує національну, релігійну чи субкультурну ворожнечу, та з символікою, що демонструє політичну та ідеологічну заангажованість, є неприпустимою.

5.4. Члени інститутської спільноти при зустрічах вітаються незалежно від віку і статусу людини, звертаючись на «Ви». У спілкуванні між собою працівники та здобувачі вищої освіти проявляють ввічливість, не допускають фамільярності й використання ненормативної лексики.

5.6. Перебуваючи в будівлях Інституту, чоловіки знімають головні убори. При вході у приміщення (чи при виході з них) бажано пропустити вперед жінок та літніх людей, людей з обмеженими можливостями, допомогти їм піднятися сходами тощо.

5.7. Забороняється залишати сміття, жувальні гумки у будівлях Інституту, робити надписи і малюнки на меблях, обладнанні, стінах тощо, а також клеїти інформаційні листи та оголошення у не призначених для цього місцях.

5.8. Забороняється паління в приміщеннях і на території Інституту.

5.9. Працівники Інституту та здобувачі вищої освіти не допускають запізнь на роботу та на навчання і марнотратства часу.

5.10. Під час проведення заходів (конференцій, «круглих столів», засідань, ділових зустрічей, урочистостей) члени колективу проявляють повагу до виступаючих і толерантне ставлення до інших точок зору, дотримуються тиші і порядку, не користуються мобільними телефонами; у разі отримання відповідного дозволу залишають приміщення у паузі між виступами.

5.1. Працівники Інституту не повинні:

- принижувати гідність здобувача вищої освіти, підвищувати голос, навмисно спотворювати імена та прізвища; при цьому працівник зобов'язаний зробити зауваження щодо некоректної поведінки та зовнішнього вигляду здобувача вищої освіти, працівника чи сторонньої особи, якщо їх поведінка, зовнішність чи висловлювання суперечать вимогам Кодексу;
- проводити під час освітнього процесу політичну чи релігійну агітацію, а також здійснювати рекламну діяльність, яка не відповідає завданням Інституту відповідно до його Положення.
- пред'являти під час здачі екзамену чи заліку вимоги, що виходять за рамки навчальної програми;
- змінювати критерії оцінки в ході контрольних заходів, а також брати за критерій при оцінюванні знань суб'єктивне ставлення до здобувача вищої освіти чи до його особистих якостей;
- використовувати службове становище в корисливих цілях;
- грубо поводитись по відношенню до колег, здобувачів вищої освіти чи сторонніх осіб;
- бути відсутнім на робочому місці без поважних причин за винятком ситуацій, пов'язаних із виконанням службових доручень або посадових обов'язків;
- без дозволу, який надається у встановленому порядку, використовувати робоче місце, службові приміщення, обладнання (включаючи ресурси Інтернет та соціальних мереж) не за призначенням та зловживати телефонними розмовами.

5.2. Здобувачі вищої освіти не повинні:

- отримувати чи надавати допомогу під час процедур контролю знань, здавати завдання або письмові роботи, підготовлені іншою особою, користуватись шпаргалками чи іншими недозволеними засобами під час занять та контрольних заходів;
- пропускати заняття або запізнюватися на них без поважної причини, залишати аудиторію під час занять без дозволу викладача;
- користуватися мобільним телефоном під час занять та контрольних заходів.

VI. СИМВОЛИ ІНСТИТУТУ, ТРАДИЦІЇ, РИТУАЛИ

6.1. Цінності корпоративної культури Інституту втілюються у таких символах, як гімн, прапор, емблема, логотип Інституту тощо. Ці символи формують у свідомості працівників Інституту та здобувачів вищої освіти цілісний образ Інституту, створюють єдиний культурний простір вишу, формують почуття гордості за належність до інститутського співтовариства.

6.2. Офіційні елементи символіки Інституту – логотип, слоган «Досягай найкращого!».

6.3. Форма офіційного логотипу Інституту – символ Інституту, створений із метою формування і підтримання відповідного духу єднання та почуття гордості за Інститут.

6.4. Урочисті заходи Інституту, факультетів, як правило, відкриваються виконанням гімну Інституту (окрім офіційних заходів, які відкриваються виконанням державного гімну).

6.5. Символіка Інституту розміщується:

- у будівлях Інституту, на офіційному сайті, інформаційних стендах, на офіційних виданнях і бланках, зразках сувенірної та презентаційної продукції, у рекламних матеріалах, елементах одягу працівників Інституту та здобувачів вищої освіти тощо;
- на робочому приладді працівників Інституту: щоденниках, блокнотах, візитницях та візитних картках, ручках, папках, що оформляються в єдиному стилі, з використанням офіційно встановленої символіки і колірної гами, що створює єдиний образ Інституту.

VII. МЕХАНІЗМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ НОРМ КОДЕКСУ

7.1. Положення Кодексу корпоративної культури Інституту реалізуються через розвиток системи позанавчальної діяльності, виховання, «глобалізації» виховного процесу, формування атмосфери «тотального» виховного впливу.

Працівники та здобувачі вищої освіти зобов'язані знати і дотримуватися Кодексу корпоративної культури, нести відповідальність перед інститутською спільнотою за свою діяльність і поведінку.

7.2. Впровадження Кодексу здійснюється через:

- визнання його принципів всією інститутською спільнотою та їх неухильне виконання;
- пропаганду, поширення та підкріплення задекларованих принципів власним прикладом кожного члена колективу;
- активну й ініціативну участь кожного на рівні його можливостей та компетенції у вирішенні завдань, що стоять перед Інститутом;
- визнання персональної відповідальності керівника, працівника та представника студентського самоврядування за порушення норм Кодексу (у тому числі і з боку сторонніх осіб) у приміщеннях, за які вони несуть відповідальність чи під час заходів, що ними реалізуються;
- підтримка і тиражування позитивних прикладів та активне використання можливостей наочної агітації у будівлях Інституту (стенди, що ілюструють успіхи працівників та здобувачів вищої освіти, випускників тощо);
- активне залучення працівників та здобувачів вищої освіти до роботи по благоустрою території Інституту;
- підвищення загального рівня естетизації території та приміщень Інституту, якості проведення заходів, у тому числі на рівні групи, спеціальності, кафедри, факультету, Інституту;
- поширення діяльності відповідної спрямованості з боку громадських організацій та органів студентського самоврядування (рейди, огляди, конкурси, волонтерський рух тощо).

7.3. За порушення норм Кодексу до працівників та здобувачів вищої освіти відповідним громадським чи дорадчим органом можуть бути застосовані наступні заходи:

- рекомендація принести публічні вибачення;
- оголошення публічного осуду;

- розгляд питання на засіданні комісії з питань профілактики правопорушень;
- клопотання перед адміністрацією та органами студентського самоврядування про застосування засобів дисциплінарного впливу, у тому числі відрахування здобувачів вищої освіти;
- матеріальне або фінансове відшкодування заподіяних збитків;
- звернення до громадськості через сайт Інституту;
- клопотання перед адміністрацією про звільнення працівника або про притягнення до дисциплінарної відповідальності.

VIII. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

8.1. Кодекс корпоративної культури обговорюється та затверджується на засіданні Вченої ради Інституту.

8.2. Зміни і доповнення до Кодексу вносяться у тому ж порядку.

8.3. Кодекс доводиться під особистий підпис до відома працівників відділом кадрів, а до відома здобувачів вищої освіти – деканатами.




Від трудового колективу


Голова ППО
Наталія КОВАЛЬСЬКА



Від студентського Парламенту


В.о. голови
Катерина МИХАЙЛИЦЬКА