

КИЇВСЬКИЙ СТОЛИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА

ЗАТВЕРДЖЕНО

Конференцією трудового колективу
Університету від 30 січня 2024 року
(протокол № 1)

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ

Київ – 2024

ПРЕАМБУЛА

Київський столичний університет імені Бориса Грінченка позиціонує себе як сучасний відкритий освітньо-науковий, полікультурний, інформаційний простір.

Відповідно до законодавства України, загальнолюдських цінностей, корпоративних принципів поведінки та управління, Статуту, інших нормативних документів, аксіологічних орієнтирів Київського столичного університету імені Бориса Грінченка ми оприлюднюємо загальне бачення формування та морально-етичних принципів нашої університетської спільноти.

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Кодекс корпоративної культури (далі – Кодекс) покликаний ефективно забезпечити права та інтереси всіх учасників освітнього процесу в Київському столичному університеті імені Бориса Грінченка (далі – Університет), справедливе ставлення до кожного з них, прозорість прийняття рішень, професійну та етичну відповідальність кожного члена колективу, інформаційну відкритість і дієвий розвиток норм ділової етики.

1.2. Кожен член колективу, який добровільно підписує Декларацію про дотримання Кодексу, усвідомлює нагальну необхідність зміцнення взаємної довіри у колективі та залучення кожного представника колективу до напрацювання, обговорення і втілення у повсякденну діяльність ефективних механізмів розвитку Університету задля реалізації його Місії.

1.3. Кодекс закладає основи практичного втілення найвищих стандартів корпоративної етики, корпоративного управління та корпоративної відповідальності в Університеті і поширюється на всіх науково-педагогічних, наукових, педагогічних та інших працівників, всіх здобувачів вищої, фахової передвищої освіти в Університеті, 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 Університету як інтелектуальної корпорації.

2. ЗАВДАННЯ КОДЕКСУ

2.1. Закріплення Місії – служити людині, громаді, суспільству – та корпоративних Цінностей Київського столичного університету імені Бориса Грінченка: людина; українська та європейська громадянська ідентичність; громада; свобода; довіра; духовність; відповідальність; доброчесність; професіоналізм; лідерство-служіння; різноманітність; час.

2.2. Забезпечення усвідомлення всіма науково-педагогічними, науковими, педагогічними та іншими працівниками, здобувачами вищої, фахової передвищої освіти персональної відповідальності перед громадою м. Києва за виконання своїх безпосередніх обов'язків та підсилення ролі кожного у реалізації Місії Університету.

2.3. Стимулювання персональної, проєктної або колективної реалізованої ініціативи, спрямованої на розвиток Університету.

3. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ

3.1. Забезпечення рівності прав та врахування законних інтересів усіх співробітників та здобувачів вищої, фахової передвищої освіти в Університеті.

3.2. Визнання української мовою нашої корпорації.

3.3. Забезпечення максимальної інформаційної прозорості діяльності керівних органів і структур усіх рівнів, їхньої підзвітності колективу, громадського контролю за управлінською діяльністю, законністю рішень та ефективністю платформ їх реалізації.

3.4. Стратегічне планування розвитку Університету з урахуванням постійного нарощування усіх його ресурсів та неухильної реалізації його Місії.

3.5. Прийняття та неухильне дотримання принципів академічної доброчесності. Невід'ємною частиною дотримання Кодексу корпоративної культури є підписання працівниками та здобувачами вищої, фахової передвищої освіти Університету Декларації про академічну доброчесність.

3.6. Поглиблення взаєморозуміння в колективі, довіри до Університету в зовнішньому освітньому та гуманітарному просторі і забезпечення завдяки цьому додаткових конкурентних переваг.

3.7. Гармонізація стосунків усередині колективу Університету, узагальнення і пропагування практики та яскравих прикладів співпраці, взаємодії, командної роботи, спрямованих на втілення у повсякденну працю Цінностей Університету.

3.8. Постійний саморозвиток та самовдосконалення кожного представника університетського колективу, спрямовані як на особистісну реалізацію, так і на закріплення престижу Університету як сучасної прогресивної освітньо-наукової корпорації.

3.9. Готовність ділитися своїми здобутками на теренах корпоративної культури, корпоративного управління та лідерства-служіння з зацікавленими освітніми і науковими установами, фізичними та юридичними особами, громадськими організаціями, проєктними програмами.

3.10. Конкретні механізми запобігання та протидії корупції, дискримінації, сексуальним домаганням, булінгу, мобінгу та іншим проявам неетичної поведінки, рівною мірою доступні для всіх учасників освітнього процесу.

3.11. Доступність належної психологічної підтримки всіх учасників освітнього процесу.

3.12. Моральне і матеріальне стимулювання унікальних результатів роботи окремих працівників, докторантів, аспірантів, студентів (а також ініціативних груп, проєктних колективів, підрозділів тощо), якщо ці результати працюють на стратегічний та іміджевий розвиток Університету.

4. СИСТЕМА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОТРИМАННЯ ОСНОВНИХ ПРИНЦИПІВ

4.1. У всіх рішеннях, які ми приймаємо, та в усіх реалізованих нами діях ми як корпорація прагнемо відповідати найвищим стандартам професійної етики, дотримуватися законів, а також норм і правил, обговорених та встановлених у колективі.

4.2. Ми сприяємо кожному у реалізації його потенціалу, створюючи відповідні умови, водночас висуваємо до кожного прозорі вимоги, якими передбачено: сумлінне виконання безпосередніх посадових обов'язків; підвищення кваліфікації; матеріальне і моральне стимулювання, обумовлені загальноуніверситетським рейтингом та особистим внеском кожної людини у розбудову Університету.

4.3. Наші взаємини у колективі між викладачами, співробітниками, докторантами, аспірантами, студентами, слухачами, а також з діловими партнерами, освітянами м. Києва та столичною громадою ґрунтуються на: дотриманні прав і свобод кожної **людини**; всебічній підтримці розвитку кийвської **громади** як важливого сегмента українського громадянського суспільства; **свободі** у реалізації академічних прав; взаємній **довірі**, яка стимулюватиме кожного до відкритої і чесної праці та самореалізації у всьому **різноманітті** особистостей; **духовності** як внутрішньому імперативі освіченої людини XXI століття; **лідерстві-служінні** як усвідомленій унікальній ідеї корпорації; **відповідальності** та підтримці конструктивної ініціативи кожного; **професіоналізмі** та **доброчесності**, які вважаємо запорукою корпоративного успіху; вмінні поважати **час** один одного; **громадянській ідентичності**, покликаний стверджувати систему цінностей держави Україна та готувати наступні покоління до звершень в її ім'я на шляху європейської та євроатлантичної інтеграції.

4.4. Усі ланки управлінського процесу в Університеті підзвітні його колективу відповідно до чинного законодавства України, статутних документів та моделі корпоративного управління.

4.5. Ми прагнемо максимальної відкритості у ділових стосунках, управлінських рішеннях, колегіальних обговореннях.

4.6. Ми відкриті до чесної та принципової критики на засадах ділової етики й не допускаємо особистих образ, неконструктивних випадів на адресу будь-кого у колективі, а критикуючи, обов'язково пропонуємо шляхи оптимізації тих дій і процесів, які можна вдосконалити. У разі неетичної поведінки обговорюється та приймається зважене колегіальне рішення.

4.7. Ми не допускаємо дій та ситуацій, які можуть завдати шкоди діловій репутації, іміджу, іншим матеріальним або нематеріальним інтересам корпорації.

4.8. Ми не поширюємо будь-якої інформації, яка завдає шкоди Університету, і несемо персональну відповідальність за зміст розміщеної нами інформації про Університет у публічно доступних ресурсах, включаючи соціальні мережі та нові медіа.

4.9. Ми визнаємо академічну доброчесність і сповідуємо її у роботі, навчанні, науково-дослідній та практичній діяльності.

5. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

5.1. Рішення про затвердження нової редакції Кодексу, внесення змін та доповнень до нього ухвалюються Конференцією трудового колективу Університету за поданням Вченої ради Університету, структурних підрозділів, органів самоврядування або за персональними поданнями від членів трудового колективу та здобувачів освіти.
