

«Халықаралық инженерлік-технологиялық университет» ЖШС		ТОО «Международный инженерно-технологический университет»
Академиялық мәселелер жөніндегі департамент		Департамент по академическим вопросам
ЕРЕЖЕ		ПОЛОЖЕНИЕ
28.12.2022ж. №3 РЕДАКЦИЯСЫ		РЕДАКЦИЯ №3 от 28.12.2022г.

КОДЕКС ЧЕСТИ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА И СОТРУДНИКОВ

П-05/ДМП/КЧППСС

Алматы, 2022

ПРЕДИСЛОВИЕ**1 РАЗРАБОТАНО** Департаментом молодежной политикиДиректор департамента
молодежной политики«28» 12 2022г.

Смагулова Д.К.

2 СОГЛАСОВАНОПроректор по академическим вопросам и
производственной практике«28» 12 2022г.

Акпанбетов Д.Б.

Проректор по стратегическому развитию,
науке и международным связям«28» 12 2022г.

Каруна О.Л.

Главный бухгалтер

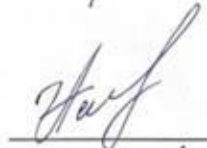
«28» 12 2022г.

Келдыбаева Р.Т.

Директор департамента по
административно-хозяйственной работе«28» 12 2022г.

Джалилов Р.М.

Директор офис регистратора

«28» 12 2022г.

Алдияр А.Ә.

Директор департамента по дистанционным
образовательным технологиям«28» 12 2022г.

Динисламулы Е.Д.

Директор департамента
информационных технологий«28» 12 2022г.

Шындалы С.Б.

Заведующая библиотекой

«28» 12 2022г.

Махамбетова З.С.

Начальник отдела кадров

«28» 12 2022г.

Оспанова Г.К.

3 УТВЕРЖДЕНО приказом Ректора МИТУ №44/1-п от 28.12.2022г.**4 ВВЕДЕНО** взамен редакции №2 от 26.04.2022г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Взаимоотношения между университетом и его сотрудниками	4
2. Принципы взаимодействия между подразделениями	4
3. Отношения в коллективе	4
4. Обязанности преподавателя и сотрудника	5
5. Этика преподавателя и сотрудника	5
6. Отношения между руководителями и подчиненными	6
7. Академическая честность преподавателя	6
8. Ответственность	7

1. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ УНИВЕРСИТЕТОМ И ЕГО СОТРУДНИКАМИ

1.1 Принципы управления Университетом предполагают стиль компетентности, новаторства, основанный на перспективном видении задач и мобилизации коллектива Университета на их решение.

1.2 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 взаимоуважения и неукоснительного исполнения взаимных обязательств, предусмотренных трудовым договором.

1.3 В Университете поощряется эффективное лидерство, которое состоит в умении предложить перспективные идеи и направления, формы их реализации, допускающие оправданный риск.

1.4 Любой сотрудник Университета рассматривается в процессе служебных отношений как уникальная личность с учетом его индивидуальных особенностей. Все сотрудники имеют право на социальную и правовую защиту, внимание к их проблемам гарантировано администрацией.

1.5 Весь профессорско-преподавательский состав и сотрудники Университета строго соблюдают «Антикоррупционный стандарт МИГУ» с целью недопущения коррупционных проявлений, повышения правовой грамотности и нулевой терпимости к проявлениям коррупции в деятельности Университета.

2. ПРИНЦИПЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МЕЖДУ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯМИ

2.1 Университет имеет в своем составе структурные подразделения, выполняющие различные функции.

2.2 Деятельность Университета предполагает креативность и мобильность входящих в его структуру институтов и подразделений, возможность оптимизации их структуры для более эффективного выполнения задач.

2.3 Адаптация каждого нового сотрудника к коллективу предполагает индивидуальные меры, направленные на создание условий для раскрытия творческого и человеческого потенциала.

2.4 Для достижения наилучших результатов в работе Университета приветствуется кооперация всех структур.

2.5 Поощряются различные формы корпоративных взаимоотношений сотрудников Университета разных подразделений: совместное выполнение проектов, обсуждение и решение рабочих вопросов, проведение досуговых мероприятий, выработка направлений, инноваций.

3. ОТНОШЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВЕ

3.1 Сплоченность коллектива и участие каждого сотрудника в достижении общего результата, умение работать в команде, забота о повышении квалификации работников позволяет быстро и с низкими затратами решать текущие и перспективные задачи, что повышает конкурентоспособность вуза и его привлекательность в образовательном пространстве, в том числе путем организации совместной, коллективной работы.

3.2 При общении и обсуждении рабочих вопросов с руководством и подчиненными недопустимы личностные влияния с любой стороны. Выработка решений должна соответствовать принципам целесообразности и справедливости.

3.3 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.

3.4 Приветствуется создание временных творческих проектных групп и коллективов для решения конкретных задач. При решении проблем и задач любого уровня поощряется инициатива работника, генерирование идей по оптимизации деятельности и повышению качества образовательного продукта.

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

4. ОБЯЗАННОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ И СОТРУДНИКА

4.1 Каждый сотрудник призван быть достойным представителем Университета в других организациях, в нашей стране и за рубежом.

4.2 Каждый сотрудник должен разделять утвержденную стратегию управления Университетом, принимает на себя ответственность за реализацию заявленных корпоративных целей и приумножает результаты деятельности Университета.

4.3 Каждый сотрудник обязан стремиться к высокой результативности своей деятельности, что способствует упрочению имиджа вуза.

4.4 Сотрудники Университета не должны предпринимать действий, наносящих урон интересам Университета.

4.5 При разрешении возникающих в рабочем процессе проблем сотрудники Университета в первую очередь должны руководствоваться принципами и правилами настоящего Кодекса и других документов, защищающих трудовые и гражданские права.

4.6 Сотрудники Университета при ведении переговоров об установлении и развитии трудовых отношений обязаны руководствоваться принципом

уважения к интересам потенциальных партнеров и достижения взаимовыгодных результатов в работе.

5. ЭТИКА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ И СОТРУДНИКА

5.1 Профессорско-преподавательский состав и сотрудники МИТУ должны соблюдать общественные нормы поведения и правила внутреннего распорядка, качественно выполнять свои должностные обязанности, предусмотренные должностными инструкциями МИТУ.

5.2 Преподаватель должен стремиться быть образцом для подражания по отношению к студентам. Он обязан следить за своим внешним видом и своей речью. Преподаватель должен быть носителем духовной культуры и лучших традиций отечественной интеллигенции.

5.3 Находясь вне Университета, преподаватель не должен забывать о своем особом общественном статусе – духовного и нравственного наставника молодежи и своей принадлежности к Казахстанскому инженерно-технологическому университету.

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

- уважительно относиться друг к другу;
- не заниматься в рабочее время делами, не связанными с выполнением служебных обязанностей;
- всегда извиняться за свое некорректное поведение;
- помогать коллегам, делиться знаниями и опытом;
- обсуждать проблемы своего карьерного роста только с непосредственным руководителем;
- не создавать конфликтных ситуаций в коллективе и не вовлекать в них обучающихся;
- не обсуждать личные и профессиональные качества коллег в их отсутствие.

5.5 По отношению к студентам преподаватель не имеет права:

- унижать личное достоинство студентов (кричать на студентов, делать публичные замечания о внешности и одежде студентов);
- проводить на учебных занятиях политическую или религиозную агитацию.

6. ОТНОШЕНИЯ МЕЖДУ РУКОВОДИТЕЛЯМИ И ПОДЧИНЕННЫМИ

6.1 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 законструктивную критику в свой адрес.

6.2 Подчиненным рекомендуется:

- информировать непосредственного руководителя о причинах своего длительного отсутствия 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;
- здороваться первым при встрече с руководителем в коридоре или на открытой территории.

7. АКАДЕМИЧЕСКАЯ ЧЕСТНОСТЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

7.1 Академическая политика Университета подразумевают неукоснительное соблюдение принципов академической честности всеми участниками академического процесса, включающей сочетание ценностей и принципов, которые развивают личную честность в обучении и оценивании всех участников академического процесса.

7.2 Академическая политика университета направлена на систематическую борьбу с академической нечестностью, академической непорядочностью и академическим обманом.

7.3 Профессорско-преподавательский состав, административный персонал, вовлеченный в академический процесс понимают, что академическая нечестность, непорядочность и обман формируют социальную несправедливость, когда субъект (преподаватели) от таких действий получают неза заслуженное академическое преимущество.

7.4 Любой участник академического процесса несогласный с данным положением, а также уличенный в таких деяниях не может преподавать, обучаться или работать в университете.

7.5 Академическая политика университета направлена на устранение отрицательных явлений, с этой целью настоятельно рекомендуется указанное ниже и не только:

- Преподавателем должно быть отражено в силлабусе любой дисциплины и доведено до сведения студентов в начале обучения о политике академической честности. Силлабус, как кодекс взаимоотношения преподавателя и слушателей данной дисциплины, должен отражать пункт, где указано, что в рамках обучения по дисциплине недопустимы любые проявления академической нечестности, академической непорядочности, академического обмана и коррупции в любой форме. К тому же организатор таких действий

(студенты или третьи лица по их поручению) несут полную ответственность за нарушение законов РК и правил университета.

– При оценке педагогического мастерства преподавателя университет ориентируется на кривую распределения оценок в соответствии с нормальным гауссовым распределением (Bell curve), чем более нормализовано распределение, тем выше педагогическое мастерство преподавателя. Значения среднего балла оценок, количество оценок «отлично» (A и A-) и «хорошо» (B+, B и B-) и т.п. не принимаются к рассмотрению.

– В силлабусе дисциплины и в экзаменационном задании должны быть прописаны все критерии оценивания работы, при этом преподаватель и экзаменатор не имеет право оценивать работу по критериям не описанным в данных документах. При этом рекомендуется за плагиат и фабрикацию источников в работе, итоговая оценка по данной дисциплине автоматически аннулировать.

– Студент имеет право знать, что самостоятельные работы по текущему контролю и экзаменационные работы по итоговому контролю должны быть представлены в письменном виде (за редким исключением), проверены преподавателем на оригинальность, оценки выставлены отдельно по каждому критерию и общую суммарную.

– Экзамены проводятся строго по расписанию в присутствии проктора и экзаменатора, для обеспечения объективности оценивания применяются следующие методы оценивания: проверкой другим преподавателем, не проводившим занятие в данном потоке; созданной комиссией; слепой проверкой работы.

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

8.1 Администрация, сотрудники и обучающиеся Международного инженерно-технологического университета несут взаимную ответственность за текущую деятельность и развитие Университета, а также за поддержание его имиджа в образовательном сообществе.

Следует помнить:

– за успехи в работе, учебе и научной деятельности, активное участие в общественной и культурной жизни Университета отличившиеся сотрудники, преподаватели и обучающиеся получают моральное и (или) материальное поощрение;

– нарушение Устава МИГУ, Правил внутреннего распорядка, а также вышеизложенных норм и правил Кодекса ППС, сотрудников, студентов осуждается общественным мнением коллектива Университета. В случае серьезных нарушений к нарушителям применяются административные меры воздействия.

– ППС, сотрудники, нарушившие вышеупомянутые правила и нормы, проявившие академическую нечестность, рассматриваются

антикоррупционной комиссией/комиссией университета по этике, и в случае подтверждения фактов, применяются следующие меры в зависимости от последствий и формы нарушения: замечание, строгий выговор, расторжение договора в одностороннем порядке, лишение преимуществ предоставленных университетом, исключение из состава претендентов на участие в программах академической мобильности, конкурсах, проектах.

– ППС, сотрудники, с которыми за проявление академической нечестности расторгнут договор, повторно в университет не принимаются.