

**КОРПОРАТИВНЫЙ КОДЕКС
УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ
ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ БЕЛАРУСИ
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ ТРУДОВЫХ
И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ»**

Наша миссия – давать людям, которые доверились нам, качественное образование – лучший инструмент для построения карьеры и жизни.

Создавать для людей, которые работают с нами, уникальные возможности для самореализации.

Наша цель – стать самым престижным университетом страны.

1. Общие положения

Корпоративный кодекс Учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный институт трудовых и социальных отношений» (далее – Кодекс) представляет собой свод основных морально-этических и деловых норм, ценностей и принципов, которыми руководствуются сотрудники УО ФПБ «Международный институт трудовых и социальных отношений» (далее – Институт).

Кодекс является моральным императивом для работников и студентов, помогает Институту последовательно развиваться, добиваться признания и укрепления его позиций на республиканском и международном уровнях.

Принципы и ценности Кодекса находят отражение в нашей деятельности и отношениях, которые мы строим с обществом, партнерами, сотрудниками.

Строгое соблюдение установленных правил и приверженность корпоративным ценностям выступают залогом успеха и условием поддержания и развития высоких стандартов деятельности Института. Принимаемые руководством Института решения должны соответствовать провозглашенным настоящим Кодексом правилам.

2. Принципы и ценности Института

В своей деятельности мы исповедуем следующие корпоративные принципы и ценности:

2.1. Знания и профессионализм

Получение знаний через опыт и обучение, а также эффективное использование сотрудниками знаний, накопленных Институтном, дает возможность стать лучшими в своей деятельности. Мы в связи с этим:

✓ тщательно анализируем новые технологии и процессы и представляем только выверенные решения;

- ✓ воспитываем лидеров, которые досконально знают свое дело и исповедуют философию Института;
- ✓ чувствуем свою ответственность за решение проблем;
- ✓ доводим начатое дело до конца;
- ✓ ценим время.

2.2. Нравственность и взаимоуважение

- ✓ Мы приветствуем высокие нравственные качества сотрудников Института и создаем возможности для их развития.
- ✓ Мы умеем выслушать и конструктивно воспринять мнение коллег.
- ✓ Мы стремимся к тому, чтобы наши поступки по отношению к другим людям были эталоном культуры и поведения.

2.3. Команда единомышленников и эффективное взаимодействие

- ✓ Мы знаем, что наш успех создается личным вкладом каждого и эффективной работой команды.
- ✓ Мы не допускаем дискриминации по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности, а также по месту жительства, полу, политическим и философским взглядам и убеждениям, принадлежности к общественным объединениям;
- ✓ Единомышленники, которые разделяют цели и ценности, поддерживают друг друга, четко и своевременно выполняют задачи для достижения общей цели, добиваются лучших результатов.
- ✓ Мы оказываем поддержку коллегам в выполнении их должностных обязанностей и не оставляем без внимания их просьбы о помощи. Мы понимаем, что это способствует достижению нашей общей цели.

2.4. Творчество и развитие

- ✓ Мы ценим и развиваем свой творческий потенциал.
- ✓ Мы стимулируем постоянное развитие и самообразование.
- ✓ Мы ставим амбициозные, вместе с тем реальные планы.
- ✓ Мы постоянно осуществляем поиск новых направлений и технологий, смелых и нестандартных решений.
- ✓ Мы гибко и своевременно принимаем решения в условиях постоянных изменений.

Все это поможет нам соответствовать стремительным темпам современного развития и обеспечить стабильное будущее.

2.5. Открытость и доступность информации

- ✓ Руководители открыто информируют сотрудников о деятельности Института.
- ✓ Мы считаем, что каждый может высказать свое мнение, и оно должно быть услышано.
- ✓ Мы прислушиваемся к мнению коллег при принятии решений.

- ✓ Мы знаем, что по-настоящему открытые люди – большая удача. Мы ценим таких людей.
- ✓ Мы внимательно относимся к рассмотрению жалоб и претензий со стороны абитуриентов, студентов, сотрудников и третьих лиц и предпринимаем все доступные меры для разрешения возникающих конфликтов.

2.6. Надежность и честность

- ✓ Порядочность, честность и уважение по отношению к Институту, коллегам и партнерам, выполнение взятых обязательств, ответственность при ведении дел – наша неотъемлемая и абсолютная ценность. Именно такие требования должен предъявлять к себе каждый сотрудник независимо от непосредственных должностных обязанностей.

2.7. Репутация

- ✓ Репутация и имидж Института являются нашим главным активом, сохранение которого обеспечивается соблюдением принятых в Институте этических норм.

3. Ответственность Института перед обществом

Наша деятельность направлена на развитие человека и нации. В связи с этим Институт, в лице всех сотрудников, сознает свою ответственность за качество предоставляемого образования. Признательность общества за подготовку высокообразованных целеустремленных специалистов на международном уровне – наша главная награда.

4. Отношение Института к внешним партнерам

Мы стремимся добиваться эффективных и надежных деловых отношений с партнерами, от которых выигрывают обе стороны. Мы открыты для конструктивного общения и взаимодействия.

5. Отношение Института к сотрудникам

Отношения Института с работниками строятся на основе стремления к долгосрочному и взаимовыгодному сотрудничеству. Институт делает и будет делать все, чтобы сотрудники считали честью возможность работать в Институте и гордились своей причастностью к его деятельности. Для этого Институт:

- ✓ стремится быть одним из приоритетных работодателей и предлагать сотрудникам достойные условия, отвечающие требованиям времени;
- ✓ ценит своих сотрудников и делает все возможное, чтобы долгосрочные и взаимовыгодные отношения между Институтом и сотрудниками, основанные на уважении, порядочности и

- партнерстве, способствовали развитию и совершенствованию команды единомышленников;
- ✓ стремится иметь в своем составе лучших специалистов, отвечающих высоким профессиональным и корпоративным требованиям;
 - ✓ внедряет программы обучения, развития, подготовки специалистов и управленческого кадрового резерва, программы оценки и продвижения, основанные на корпоративных компетенциях и профессиональных навыках;
 - ✓ поощряет повышение профессионального уровня и организует информационный обмен по вопросам профессиональной деятельности;
 - ✓ считает необходимым обеспечение информированности сотрудников о важных вопросах деятельности Института;
 - ✓ обеспечивает сотрудникам возможность выражать свое мнение и вносить предложения;
 - ✓ стремится обеспечить здоровые, безопасные и комфортные условия труда для всех категорий сотрудников.

Следование основным ценностям и принципам выражается в отношении сотрудников к Институту, партнерам, друг к другу, поэтому, в свою очередь,

6. Институт ожидает от сотрудников:

6.1. Требовательности к себе

Реально способными к развитию и росту остаются те, кто умеет организовать себя, предъявлять к себе более высокие требования, чем к окружающим.

6.2. Постоянного совершенствования и саморазвития

Нельзя успокаиваться и останавливаться на достигнутом. Нежелание развиваться и самодовольство – это тупиковый путь, безответственность по отношению к себе и окружающим. Необходимо оперативно принимать решения, стремиться улучшить свою работу, работу своего подразделения и Института в целом.

6.3. Творчества и инициативы

Институте поощряется инициатива, внесение предложений по организации работы, улучшению взаимоотношений с сотрудниками, партнерами и государственными органами. Институт относится к инновациям как к возможности всегда быть на шаг впереди остальных. Поэтому приветствуются любые приносящие пользу идеи и предложения, высказанные сотрудниками. Не все идеи смогут реализоваться, но они будут рассмотрены и приняты во внимание руководителями.

6.4. Нацеленности на результат

Основной для оценки деятельности является достижение конкретного результата. Необходимо помнить, что любой, даже небольшой процесс организован для решения определенной задачи и достижения цели. Поэтому итог деятельности сотрудника оценивается по тому, какие результаты он продемонстрировал, а не по тому, что он делал. Для нас нет слов «не могу» или «это невозможно». Мы всегда предлагаем варианты решения сложившейся проблемы. Мы ориентированы на достижение поставленной цели, а не на поиск причин, по которым ее реализация невозможна.

6.5. Взаимоуважения в отношениях

Взаимоуважение, вежливость, взаимопомощь, тактичность в отношениях друг с другом и партнерами, независимо от занимаемой должности, являются основой всех отношений в Институте. Работать в радость и сообща невозможно без умения общаться.

6.6. Открытого и честного обсуждения проблем

Только через конструктивное, аргументированное, открытое обсуждение спорных ситуаций и проблем, которые могут возникнуть при взаимодействии, можно найти лучшее решение.

6.7. Работы в команде

Каждый из нас является частью команды, которая работает на достижение общей цели. Отвечая за собственные результаты, необходимо видеть общую цель.

6.8. Поддержания высокого имиджа и репутации Института

При общении друг с другом и внешними партнерами сотрудники Института должны соответствовать его высокому имиджу, разделяя и выполняя принципы и нормы, изложенные в Корпоративном кодексе.

7. Стандарты межличностных отношений

Работать в команде означает придерживаться следующих высоких стандартов в межличностных отношениях:

- ✓ быть приветливыми, вежливыми, доброжелательными;
- ✓ интересоваться служебными делами коллег и искренне радоваться их успехам;
- ✓ не распространять негативную информацию об Институте и сотрудниках, а также информацию, содержащую коммерческую тайну;
- ✓ обращаться на «Вы»;
- ✓ говорить и писать грамотно, не употребляя жаргонных слов и выражений;
- ✓ критиковать этично;
- ✓ при обращении человека за помощью уделять ему должное внимание.

8. Эффективный руководитель в Институте

Эффективный руководитель – залог высокой результативности коллектива, поскольку он:

Делегирует полномочия и создает команду

- ✓ делегирует полномочия, наделяет ими свою команду, помогает ей раскрыть свой потенциал;
- ✓ признает достижения и вознаграждает за них, создает позитивную рабочую обстановку;
- ✓ поощряет активное участие сотрудников в корпоративных мероприятиях, исследованиях, конкурсах;

Является лидером

- ✓ служит примером для подчиненных;
- ✓ держит свое слово;
- ✓ решителен и тверд в достижении целей;
- ✓ справедлив;
- ✓ обучает людей работать в команде;
- ✓ поощряет конструктивную критику;
- ✓ ищет компромиссы.

Исповедует философию Института

- ✓ разделяет ценности Института, способствует принятию их коллективом;
- ✓ нетерпим к тем, кто неуважительно относится к Институту и его сотрудникам;
- ✓ обеспечивает обратную связь;
- ✓ постоянно совершенствуется.

9. Эффективный преподаватель в Институте

Особая роль в учреждении образования принадлежит преподавателю.

Преподаватель - не только профессия, суть которой транслировать знания. На нем лежит высокая миссия формирования личности, утверждения человека в человеке.

В связи с этим преподавателя нашего института характеризует:

- ✓ высокая гражданская ответственность и социальная активность;
- ✓ уважение и внимание к студентам и слушателям, потребность и способность передавать им свой накопленный опыт;
- ✓ подлинная интеллигентность, духовная культура, желание и умение работать вместе с другими;

- ✓ высокий профессионализм, инновационный стиль научно-педагогического мышления, готовность к созданию новых ценностей и принятию творческих решений;
- ✓ потребность в постоянном самообразовании и готовность к нему;
- ✓ физическое и психическое здоровье, профессиональная работоспособность.

10. Стандарты внешнего вида

Внешний вид сотрудника, студента или слушателя не только выражает его личное отношение к окружающим, но и формирует мнение об Институте в целом. Поэтому личный имидж сотрудника, студента или слушателя – это часть имиджа Института.

- ✓ Сотрудники в рабочие дни должны придерживаться делового стиля в одежде и быть опрятными.
- ✓ Недопустимо ношение сотрудниками, студентами и слушателями на территории института топики, коротких юбок, прозрачных или имеющих глубокий вырез блузок; одежды, обнажающей живот. Для сотрудников также недопустимы спортивные костюмы и спортивная обувь; кожаные брюки.
- ✓ Недопустимо находиться на рабочем месте в верхней одежде, а также в головных уборах.
- ✓ Классические джинсы допустимы для сотрудников, которые не являются руководителями структурных подразделений.
- ✓ Макияж не должен быть броским и вычурным.
- ✓ Мужчины должны быть чисто выбриты либо иметь аккуратно подстриженные усы/бороду.
- ✓ Сотрудники, студенты, слушатели во время нахождения в Институте должны носить нагрудный знак (бейдж) установленного образца.

11. Стандарты общения

11.1. Общение по телефону

Недопустимо игнорирование телефонных звонков: не позднее третьего сигнала звонка должен следовать ответ. Отвечая на телефонный звонок, необходимо сказать «МИТСО, назвать отдел/службу, поздороваться». При исходящем звонке нужно представиться. Телефонные переговоры должны вестись четким голосом, внятной, доброжелательной речью.

Если сотрудник, у которого звонит телефон, занят, на телефонный звонок должен ответить коллега. Не следует отвлекаться на телефонный звонок во время совещания, важной встречи.

Недопустимо во время проведения совещания (заседания) пользоваться мобильной связью.

11.2. Обмен электронными сообщениями

Для общения с внешними партнерами, организациями, юридическими и физическими лицами сотрудники должны пользоваться корпоративной электронной почтой.

При отправке электронных сообщений необходимо заполнять поля: "Личное имя" ("Отправитель") "Тема". Отправляя вложенный (прикрепленный) документ, важно добавить в текст письма комментарий по поводу существующего вложения и его темы. В конце сообщения дополнить краткой информацией о себе: МИТСО, должность, имя, номера телефонов и факса.

11.3. Общение со средствами массовой информации и представителями государственных органов

Сотрудникам Института следует воздерживаться от контактов со средствами массовой информации, исходя при этом из общего правила: «Не навреди!»

Не допускаются ответы на вопросы корреспондентов по телефону, заочные беседы на темы, которые могут касаться внутренней жизни Института, а также конкретных работников. Все запросы СМИ и представителей государственных органов о предоставлении информации, которой нет в общедоступных источниках, а также об интервью следует направлять в администрацию Института. При личной беседе сотрудники не должны высказываться по вопросам, выходящим за пределы их служебной компетенции.

12. Отношения со студентами, аспирантами и слушателями

Институт гарантирует недоступность для третьих лиц информации, касающейся условий обучения конкретных студентов, их успеваемости и других обстоятельств их пребывания в стенах Института, за исключением правомерных случаев запроса информации, поступающих от уполномоченных органов и организаций, а также родителей студентов и слушателей.

Институт прилагает все усилия по обеспечению безопасности и соблюдению конституционных прав студентов и слушателей на территории Института.

13. Заключение

Корпоративный кодекс является «живым» документом. Любой сотрудник может внести предложения по его изменению и дополнению. Свои вопросы и предложения можно направить начальнику отдела по работе с персоналом.

Контроль за соблюдением норм и принципов, предусмотренных Кодексом, возлагается на руководителей структурных подразделений Института.

Регулирование корпоративных конфликтов по вопросам Кодекса, осуществляет Комиссия по этике.