



قطاع الدراسات العليا والبحوث
وخدمة المجتمع

مدونة السلوك الوظيفي
للجامعة المصرية الصينية

(الميثاق الأخلاقي)

الإصدار الأول

يوليو 2021

المحتوى

الصفحة	الموضوع
1	كلمة رئيس الجامعة
2	تقديم
3	أولاً: رؤية وأهداف مدونة السلوك الوظيفي
3	ثانياً: إطار المدونة المرجعي والقيمي ، ومؤشرات الأداء الرئيسية
5	ثالثاً: نطاق سريان المدونة
5	رابعاً: المراكز الرئيسية للمدونة (الإلتزامات والممارسات):
5	القسم الأول: إلتزامات الجامعة تجاه العاملين بها
5	القسم الثاني: إلتزامات الكوادر البشرية تجاه الجامعة
5	الإلتزام والإخلاص للدولة واحترام الدستور والقانون
6	جودة العمل وتقديم الخدمة
6	المحافظة على الممتلكات والموارد
6	في مجال تعامل أعضاء هيئة التدريس مع الطلاب
7	في مجال مهنة التدريس والجامعة
8	في مجال التعامل بين أعضاء هيئة التدريس والهيئات المعاونة
8	في مجال البحث العلمي والملكية الفكرية
10	عدم تضارب المصالح
10	الإحترام واللباقة في علاقات العمل
11	حسن المظهر
11	عدم ممارسة الأنشطة السياسية
11	السلوك الأخلاقي في الحياة الخاصة
11	في مجال التعامل مع مواقع التواصل الإجتماعي
12	القسم الثالث: ضمانات تطبيق المدونة وآليات تحديثها
14	بيان المراجع

تقديم

إن النظم الدولية الحاكمة لعمل مختلف المؤسسات تهدف إلى ترسيخ مبادئ الحوكمة وآليات الأداء المؤسسي الجيد والرشيد. ومن أهم أولويات مؤسسة نظم العمل الاستناد إلى مرجعيات تضمن الكفاءة والفعالية والالتزام بحسن أداء الواجبات المناط بها العاملون في هذه المؤسسات مع الحفاظ على حقوقهم.

وتعد مدونة السلوك الوظيفي أداة هامة لحسن إدارة الكوادر البشرية، وما يناط بها من مسؤوليات وواجبات وما لديها من صلاحيات لحسن أداء رسالتها المستهدفة.

وقد حرصت الجامعة المصرية الصينية على أن يأتي أداء الكوادر البشرية بها في إطار منظومة من القيم والمبادئ الأخلاقية التي تحكم السلوك الأكاديمي والوظيفي لضبط الأداء وضمان فعالية العمل الجامعي، وبما ينعكس إيجاباً على جميع المنتسبين للجامعة وعلى المجتمع. وفي سبيل تحقيق ذلك، حرصت إدارة الجامعة على وضع مدونة لقواعد ومبادئ السلوك الوظيفي للجامعة لأداء العمل داخل الجامعة بكفاءة وتميز، مع مراعاة المعايير الأخلاقية الحاكمة.

إن منهجية إعداد مدونة السلوك الوظيفي للجامعة المصرية الصينية في إصدارها الأول في عام 2021 تأتي في إطار الاستناد إلى دراسة مستفيضة للمستجدات من القوانين والتشريعات والمرجعيات والاستراتيجيات ذات الصلة وعمل مسح مقارنة لعدد من مدونات السلوك الوظيفي المحلية والإقليمية.

إن توثيق واعتماد مدونة السلوك الوظيفي للجامعة المصرية الصينية يعد دليلاً على رغبة الجامعة في مواكبة المتطلبات المحلية والدولية لجودة الأداء المؤسسي، وتفعيل المدونة كمارسات عملية فاعلة يساهم في ترسيخ منظومة الأداء الأخلاقي للجامعة وفي الارتقاء بجميع مكونات الأداء المؤسسي.

أ.د. عزة منير أغا

نائب رئيس الجامعة

لشئون الدراسات العليا والبحوث وخدمة المجتمع



أولاً: رؤية وأهداف مدونة السلوك الوظيفي:

الرؤية:

تعزز مدونة السلوك الوظيفي بالجامعة المصرية الصينية المعايير والقيم التي تضمن السلوك الأخلاقي لأعضاء هيئة التدريس والهيئات المعاونة والطلاب والإداريين، وتحكم ممارسات العمل بالجامعة، وبما يحقق التميز والجودة في التعليم والبحوث العلمية وخدمة المجتمع، والمصداقية المؤسسية المعترف بها، ويساهم بالتالي في تحقيق رؤية مصر 2030 التي تصبو إلى تحسين إدارة موارد الدولة والإستجابة لتطلعات المواطن.

الأهداف:

تهدف هذه الوثيقة إلى تحقيق الآتي:

- 1- تحديد إطار قيمي مشترك ومتفق عليه من قبل كافة العاملين بالجامعة.
- 2- توحيد معايير المحاسبة والمساءلة.
- 3- تنمية الثقافة المؤسسية، والتمسك بالمعايير الأخلاقية.
- 4- ترسيخ علاقة متوازنة بين الحقوق والواجبات.
- 5- توفير مناخ تنظيمي يركز على الثقة والإحترام المتبادل بين أعضاء أسرة الجامعة.
- 6- تعزيز القيم الأساسية لمبادئ الإدارة الرشيدة والرقابة الذاتية.
- 7- تبني المهنية والإحترافية التي تحسن من إدارة الموارد، وتعطي من رضاء الافراد.

ثانياً: إطار المدونة المرجعي والقيمي، ومؤشرات الأداء الرئيسة:

الإطار المرجعي:

يتمثل الإطار المرجعي في مجموعة من النصوص والمواد القانونية التي تعد الركيزة الأساسية للمدونة، ومنها (المادة 218 من الدستور المصري - المادة 8 من إتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد - قانون 106 بشأن تعارض المصالح لعام 2013 - المادة 57 من قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016 - المادة 149 من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية - الإستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة 2017 - إستراتيجية مكافحة الفساد (2022/2019).



الإطار القيمي (المبادئ الأساسية للمدونة):

يرتكز الميثاق الأخلاقي لمدونة السلوك الوظيفي على عدد من القيم أو المبادئ الأساسية التي تُعزّز الأداء الجامعي. وتتمثل هذه المبادئ فيما يلي:

م	المبدأ/القيمة	التعريف
1	إحترام القانون	الإمتثال للقوانين والأنظمة واللوائح والتعليمات، وتطبيق أحكامها.
2	العدالة والمساواة	الإلتزام بتوفير فرص مهنية متكافئة وأمنة ومحفزة للإداء، والتصرف بحيادية، والعمل تجاه الآخرين بشكل متساوي بغض النظر عن المعتقدات السياسية أو الدينية.
3	الإجتهد	الحرص على أداء الواجب بكل جد وإجتهد وإتقان، وتجنب السلوك الذي ينم عن الإهمال.
4	الموضوعية	الإعتماد في التوصيات والقرارات على تحليل سليم ودقيق للأدلة.
5	الكفاءة والفاعلية	حسن التصرف في إدارة الموارد المتوفرة في نطاق العمل، وترشيد الإنفاق، مع عدم إهدار الموارد العامة أو سوء إستخدامها.
6	النزاهة	التجرد وبراءة السلوك من أية أغراض أو مقاصد خاصة، ووضع الإلتزامات الجامعية والمصلحة العامة فوق المصالح الشخصية.
7	الشفافية	سلوك أسلوب العلانية والوضوح في الإجراءات والغايات والأهداف.
8	إحترام السرية والخصوصية	عدم عرض المعلومات الخاصة إلا على الأشخاص المرخص لهم بذلك، وإحترام سرية المعلومات وعدم إستخدامها في الإساءة للآخرين.

مؤشرات الأداء الرئيسة:

- 1- نسبة إنتاجية وجودة الأداء، وتحقيق النتائج المستهدفة.
- 2- متوسط عدد الساعات اللازمة لتحقيق الأداء المستهدف.
- 3- متوسط عدد المهام والخدمات التي يتم إستيفائها من أول مرة.
- 4- نسبة رضا مسنوبي الجامعة، والجهات والمؤسسات والأفراد المعنية والمتعاونة.
- 5- نسبة الشكاوى ومخالفات السلوك الوظيفي، وإساءة إستخدام الموارد الإقتصادية والبيئة المادية للجامعة.



ثالثاً: نطاق سريان المدونة:

تسري هذه الوثيقة على الكوادر العامة والخاصة والطلاب والإداريين بالجامعة المصرية الصينية الذين يعتبرون القاطرة الرئيسة الدافعة بقوة وبدرجة عالية من المهنية والمؤسسية لتحقيق رسالة الجامعة وبلوغ رؤيتها.

رابعاً: المرتكزات الرئيسة للمدونة (الإلتزامات والممارسات):

تنقسم المرتكزات الرئيسة للمدونة إلى ثلاثة أقسام رئيسة كالآتي:

القسم الأول : إلتزامات الجامعة تجاه العاملين بها:

- 1- تعريف منسوبي الجامعة بقواعد السلوك الوظيفي المنصوص عليها بالمدونة.
- 2- تهيئة ظروف عمل آمنة وعادلة وصحية، تلبى المتطلبات الأساسية العلمية والعملية.
- 3- تشجيع الجميع على التواصل وإبداء الرأي لحل الصعوبات والمشاكل التي يواجهونها أثناء العمل.
- 4- تحديد مهام الفرد وما يتوقع منه من إنجاز، مع توفير كافة المعلومات التي تمكنه من أداء تلك المهام.
- 5- توفير فرص التدريب المناسب والمستمر لتحسين فرص التقدم في المسار الوظيفي بالجامعة.
- 6- ضمان حرية الرأي والتعبير في إطار النصوص القانونية، ووفق أحكام هذه المدونة.
- 7- ضمان الحق في التظلم أو الشكوى والمعاملة العادلة من الناحية الإدارية.
- 8- الحق في الحصول على الأجر المقرر للوظيفة.
- 9- الحق في التظلم من تقرير تقييم الأداء السنوي.
- 10- توفير قواعد السلامة والصحة المهنية بالجامعة.

القسم الثاني: إلتزامات الكوادر البشرية تجاه الجامعة:

الإلتزام بالإنتماء والإخلاص للدولة واحترام الدستور والقانون:

- 1- على جميع منسوبي الجامعة الإخلاص لوطنهم جمهورية مصر العربية.
- 2- التقيد بقواعد ومبادئ الدستور.
- 3- إحترام وتطبيق القانون والتشريعات والأنظمة المعمول بها في الدولة.

الإلتزام بجودة العمل وتقديم الخدمة:

- 1- تأدية كل فرد لواجباته الموضحة ببطاقة الوصف الوظيفي بكل أمانة وإجتهد، وفي الوقت المناسب.
- 2- مراعاة ذوي الاحتياجات الخاصة وكبار السن والمرضى والنساء الحوامل عند تقديم الخدمة لهم.
- 3- الإلتزام بالشفافية والعدالة والحيادية، والسرية واللباقة والدقة في الأداء.
- 4- التقيد بأوقات العمل الرسمية، وإتباع الإجراءات المحددة باللائحة الداخلية في حالة التغيب أو التأخير.
- 5- تكريس أوقات العمل الرسمي للقيام بمهام وواجبات الوظيفة، وعدم القيام بأي نشاط لا يتعلق بالواجبات الرسمية.
- 6- التعامل مع الوثائق والبيانات والمعلومات بسرية تامة ووفقا للقوانين والأنظمة المعمول بها.

الإلتزام نحو الممتلكات والموارد:

- 1- كل فرد مسئول عن الممتلكات والموارد الجامعية التي تصرف له أو تكون بحوزته، ولا يستخدمها لأغراض شخصية.
- 2- المحافظة على ممتلكات وأموال الجامعة ومراعاة صيانتها.
- 3- ترشيد إستخدام الكهرباء والمياه وكافة الأجهزة والأدوات، والإبلاغ عن أية أعطال أو فقد لها.
- 4- الإلتزام باللوائح والقوانين والقواعد المالية.
- 5- تجنب الإهمال أو التقصير الذي يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية للجامعة أو للدولة أو للمواطنين.
- 6- إستخدام الموارد للأغراض المرخص بها، وبشكل صحيح وفعال.
- 7- النظر إلى أنشطة وبرامج الجامعة وشؤونها بنزاهة وإيجابية وبحسب المسؤولية.

الإلتزام في مجال تعامل أعضاء هيئة التدريس مع الطلاب:

- 1- مساعدة الطلاب على أن يتحققوا من قدراتهم الكامنة ليصبحوا أعضاء فاعلين.
- 2- تحفيز الطلاب على البحث الدؤوب عن المعرفة والحقيقة، وتقديم آرائهم.
- 3- الإلتزام بالمساواة وعدم التمييز المنصوص عليها في المبادئ.
- 4- عدم إستغلال الوضع الوظيفي والعلاقات بالطلاب في الحصول على إمتيازات شخصية أو نفعية.

- 5- ألا يحجب عن الطالب أى معلومات مهنية أو علمية أو بحثية، إلا فيما نص عليه القانون.
- 6- مساعدة الطلاب وتشجيعهم على إكتساب المعرفة والتعلم المستمر، وإبراز ملكاتهم ليكونوا مبدعين.
- 7- أن يبذل قصارى جهده في تقييم أفكار وإجابات الطلاب بموضوعية وبحكم عادل.
- 8- التعامل بعقل مفتوح يتناقش مع الطلاب، ويشجعهم على التفكير النقدي والحلاق.
- 9- مساعدة الطلاب على إكتساب خبرة التخطيط والدقة العلمية التي تبرز القدرات الكامنة لديهم.
- 10- دعم الطلاب للحصول على المعرفة، وإقامة حوارات مفتوحة معهم في مختلف الموضوعات العلمية.
- 11- ألا يفرض على الطلاب مؤلفاته، أو أى مصادر معرفة محددة.
- 12- البحث بجدية وحيادية في شكاوى الطلاب وأسبابها، وطرق تجنبها والحلول لها.

الإلتزام في مجال مهنة التدريس والجامعة:

- 1- الإلمام بالمعلومات والتطورات والمتغيرات الحديثة، لتأكيد المنافسة والصدارة.
- 2- إكتساب الخبرات التعليمية والتربوية والبحثية والمعرفية والتكنولوجية التي تزيد من القدرة التنافسية.
- 3- إتباع المبادئ الأخلاقية للمدونة، مع المحافظة على أعلى المعايير في التصرفات المهنية.
- 4- إحترام حقوق الآخرين، ووجهات النظر المخالفة.
- 5- مقاومة التأثيرات السلبية للضغوط بكافة أنواعها على المعايير الأخلاقية.
- 6- البحث عن الإرشاد الأمثل والحلول الأرقى تجاه المواقف الأخلاقية المحيرة.
- 7- بذل قصارى الجهد في أداء المهام وتقديم الخدمات بطريقة سوية وشرعية.
- 8- العمل على تطوير أدوات وطرق التدريس، وإقتراح السياسات التي من شأنها تقديم خدمة متميزة وتقييم عادل.
- 9- عدم قبول الهدايا التي تعطى بغرض التأثير على القرارات أو تقييم الطلاب إلا - الرمزية منها - وبشفافية وعلانية.
- 10- عدم تعاطى أجر عن ممارسة الوظيفة التعليمية خارج المنافذ الشرعية.
- 11- الإلتزام بالشفافية في التعامل مع المشكلات الأكاديمية.
- 12- الإبتعاد في السلوك الأكاديمي عن المصالح الشخصية.
- 14- تبني الممارسات التعليمية التي تدعم لدى الطلاب مهارات التعلم الذاتي وإستقلالية التفكير.



- 15- القيام بالممارسات التي تحمي وتعزز سمعة الجامعة ومكانتها.
- 18- قبول التقييم والنقد الموضوعي وتصحيح الأخطاء، وإحترام آراء الزملاء والطلاب.
- 19- التفرقة بين الرأي الشخصي ورأي الجامعة عند إبداء وجهة نظر خاصة.
- 20- الإلمام بصورة جيدة بسياسة وبرامج الجامعة، وآلية الإلتحاق، وفرص الخريجين للعمل.

الإلتزام في مجال التعامل بين أعضاء هيئة التدريس والهيئات المعاونة:

- 1- المساهمة وحماية الحقوق المدنية والإنسانية لزملائه من أعضاء هيئة التدريس والهيئات المعاونة لهم.
- 2- عدم ممارسة أي نوع من التمييز المنصوص عليه في الميثاق.
- 3- عدم السماح بتبادل المعلومات عن الآخرين إلا ما يطلب منه بصفة رسمية لتصحيح المسار الأخلاقي.
- 4- الإستجابة للتساؤلات بشفافية وبتوازن ومهنية.
- 5- تقبل النقد البناء.
- 6- تشجيع ودعم زملائه المشاركين معه في تطوير مهنة التعليم.
- 7- إحترام وجهات نظر الآخرين وإختلاف توجهاتهم.
- 8- الإمتناع عن توجيه النقد واللوم الشخصي أو غير العادل أو المتحيز.
- 9- عدم إستخدام وظيفته ومكانته والتسهيلات الممنوحة له في ممارسة أعماله الشخصية أو المنفعية.
- 10- الإلتزام بالميثاق الأخلاقي وتعديلاته ومسئوليته.
- 11- إحترام قدرات الآخرين والإعتراف بها.

الإلتزام في مجال البحث العلمي والملكية الفكرية:

تجاه البحث العلمي:

- 1- إتباع الإجراءات الرسمية واللوائح والأنظمة والقواعد المتعلقة بتسجيل الأبحاث وحماية الملكية الفكرية وبراءات الإختراع وحقوق التأليف والنشر.
- 2- الحصول على الموافقات الرسمية من الجهات المسؤولة قبل إجراء أي بحث أو جمع بيانات.
- 3- المحافظة على سرية المعلومات والبيانات التي تم الحصول عليها.

- 4- الحرص على الأمانة العلمية فى النقل والإقتباس والإشارة إلى المصادر العلمية المستخدمة فى البحث.
- 5- التصدي للمخالفات والإخترافات التى قد تحدث فى مجال البحث العلمي من قبل الآخرين.
- 6- الإلتزام بالحياد العلمي فى الأعمال البحثية.
- 7- من حق عضو هيئة تدريس التأليف والتمتع بإنتاج الملكية الفكرية الخاصة به، بشرط أن يقدم نسخاً مجانية لمكتبة الجامعة، ولا يجوز إجبار الطلاب على شراء مؤلفه.
- 8- الإلتزام بالأنظمة والقوانين واللوائح الصحية والبيئية الصادرة عن الدولة عند إجراء أى بحث.
- 9- إجراء الأبحاث بطريقة لا تحجب أو تصادر على الأبحاث المستقبلية.
- 10- عدم تقديم نتائج أو إستنباطات أو تعليقات خاطئة أو مفتعلة أو غير سليمة أو مضللة.
- 11- عدم الإحتفاظ بأسرار أو وسائل تكنولوجية أو معرفية أو طرق أبحاث جديدة عن المجتمع العلمي أو يخص بها جماعات دون الأخرى.
- 12- التعامل بأمانة وإخلاص مع المشاركين الآخرين فى البحث والجهات الممولة.
- 13- تطبيق المعايير الأخلاقية المنصوص عليها فى شأن إستخدام المتطوعين، وإطلاعهم على نوعية البحث والمخاطر والنتائج المرتقبة.

تجاه الإشراف الأكاديمي على الباحثين:

- 1- إختيار الباحثين من بين المتقدمين بناءً على المنافسة والقدرات الكامنة، ودون تمييز
- 2- التوجيه المخلص والأمين عند مساعدة الباحثين فى إختيار موضوعاتهم البحثية.
- 3- الإلتزام بتجنب إهانة الباحثين أو السخرية من طرحهم أو ابتزازهم أو تسخيرهم لأغراضه الشخصية.
- 4- التأكد من قدرة الباحث على القيام ببحثه وتمكينه من سمات ومهارات وقيم الباحث العلمي.
- 5- التقييم الدقيق والعادل والموضوعى عند تحكيم الأبحاث العلمية.
- 6- التأكيد المستمر على الأمانة العلمية والسرية وأخلاقيات البحث العلمي.
- 7- تقديم المعونة العلمية للطلبة من مراجع أو نصائح أو توجيهات بالقدر الذى يحقق أقصى إستفادة مرجوة فى إعدادهم العلمي.
- 8- تدريب الباحثين على التقييم المستقل أثناء إجراء البحث.
- 9- عدم إستغلال وظيفته كمشرف بشكل سلبي ، وممارسة مهنة الإشراف بصورة مرضية.



- 10- يتجنب وضع أسماء من هم في مواقع السلطة عند نشر البحث العلمي ، ما لم يساهم مساهمة فعّالة في البحث.
- 11- للجامعة الحق فيما ينتج عن إكتشافات أو إختراعات في الملكية الفكرية المصوص عليها.
- 12- الأفراد الذين ساهموا في الأبحاث لهم حقوق الربحية من بيع أو إنتاج أو نشر أو توزيع أو نتائج تطبيقية.

الإلتزام بعدم تضارب المصالح:

- 1- عدم مزاولة أية أعمال أو أنشطة تؤدي إلى نشوء تضارب بين المصالح الشخصية والمسئوليات الوظيفية.
- 2- الامتناع عن القيام بأي نشاط يمكن أن يؤدي إلى معاملة مميزة لأشخاص طبيعيين أو اعتباريين في تعاملاتهم مع الجامعة.
- 3- إعلام الرئيس المباشر في حال تضارب المصالح مع أي شخص في تعاملاته مع جهة العمل.
- 4- عدم استخدام الوظيفة للحصول على مكاسب مالية أو أي شيء ذي قيمة لمصلحة خاصة به أو بعائلته.
- 5- عدم استغلال أو توظيف المعلومات التي يحصل عليها أثناء تأديته لمهامه الرسمية كوسيلة لتحقيق منافع شخصية لنفسه أو لغيره.
- 6- مراعاة الحصول على الموافقات اللازمة بشأن جمع التبرعات أو المساهمات العينية للمؤسسات الخيرية.
- 7- لا يجوز تأدية عملاً للغير - بأجر أو بدون أجر - خلال مدة الأجازة بغير ترخيص من جهة العمل.

الإلتزام بالاحترام واللباقة في علاقات العمل:

- 1- التعامل باحترام ولباقة مع الزملاء، والمحافظة على علاقات سليمة وودية معهم دون تمييز.
- 2- الحرص على احترام خصوصيات الآخرين، والامتناع عن استغلال أية معلومات تتعلق بحياتهم الخاصة بقصد الإساءة.
- 3- الامتناع عن أية تصرفات لا أخلاقية تنتهك الآداب العامة والقوانين والأعراف.
- 4- احترام وتنفيذ توجيهات وأوامر الرؤساء وفق التسلسل الوظيفي، وفي حدود القوانين واللوائح والنظم.
- 5- الامتناع عن إخفاء المعلومات المتعلقة بالعمل بهدف التأثير على القرارات المتخذة أو إعاقة سير العمل.
- 6- التعاون مع الزملاء في أداء الواجبات العاجلة اللازمة لتأمين سير العمل وتنفيذ الخدمة العامة.



7- الاهتمام برفع كفاءة وتنمية قدرات المرؤوسين وتحفيزهم على تحسين أدائهم، واحترام حقوقهم، ونقل المعرفة والخبرات إليهم.

الإلتزام بحسن المظهر:

- 1- مراعاة المظهر والملبس اللائق، وعلى نحو لا يخل بأداب وسمعة الجامعة.
- 2 - التقيد بالزي الرسمي لمن تلزمهم جهاتهم بإرئدائه خلال ساعات العمل، والمحافظة على نظافته.
- 3- عدم استخدام الزي الرسمي خارج أوقات العمل الرسمية.

الإلتزام بعدم ممارسة الأنشطة السياسية:

- 1- لا يجوز التعبير عن الآراء السياسية أو الحزبية داخل الجامعة، أو خارجها بصفته الرسمية.
- 2- لا يجوز القيام بأنشطة سياسية يمكن أن تقوض الثقة في قدرة الآخرين على أداء الواجبات الرسمية.
- 3- لا يجوز ممارسة أى عمل حزبي أو سياسى داخل الجامعة.
- 4- عدم القيام بجمع تبرعات او مساهمات لصالح أحزاب سياسية أو الدعاية أو الترويج لها.

الإلتزام بالسلوك الأخلاقي في الحياة الخاصة:

- 1- تجنب الأعمال أو الأنشطة التي تتعارض مع القواعد القانونية أو الأخلاقية أو تشكل إبتزاز متعلق بأداء الواجبات الرسمية.
- 2- تجنب الأعمال التي تمثل إساءة أو تشهير أو إفشاء أسرار قد يقلل من ثقة المواطن في الجامعة.
- 3- تجنب الإساءة بالقول أو الفعل إلى رموز وقيادات الجامعة أو الدولة.

الإلتزام في مجال التعامل مع مواقع التواصل الإجتماعى:

- 1- يحظر إبداء أي رأي سلبي أو تقديم شكوى تخص الجامعة على الحساب الشخصي، فالشكاوى لها طرقها القانونية.
- 2- الحسابات الشخصية على مواقع التواصل الاجتماعي تمثل أصحابها فقط، ولا يعبر عن الآراء على تلك المواقع بالصفة الوظيفية.

- 3- عدم تحميل النصوص والصور التي تحتوي على مواد غير أخلاقية أو عنصرية أو تحض على العنف والكراهية.
- 4- عدم اتخاذ الإنترنت لإرسال مواد سرية أو غير مسموح بنشرها أو تحتوي على تهديد ومضايقات للآخرين أو أية أنشطة غير قانونية.
- 5- لإدارة الجامعة حق اتخاذ الاجراءات المناسبة ضد أي إساءة لاستخدام وسائل التواصل الاجتماعي أو الإنترنت.
- 6- للجميع الحق في التمتع بحرية الحديث وإبداء الرأي، مع ضرورة المحافظة على الآداب العامة والقوانين السارية في هذا الشأن.
- 7- مراعاة التعامل مع وسائل التواصل الاجتماعي بلباقة وموضوعية، وعدم كتابة الرسائل أو نشر المقالات التي تسيئ للآخرين.
- 8- الإلتزام بعدم التشهير أو الإضرار بسمعة الجامعة على مواقع التواصل الاجتماعي أو الدولة بشكل عام أو أى جهة خاصة أخرى.
- 9- عدم إستغلال المعلومات التي يُحصل عليها اثناء العمل بالجامعة، ونشرها بأي طريقة على وسائل التواصل الاجتماعي والإنترنت.

القسم الثالث: ضمانات تطبيق المدونة، وآليات تحديثها:

ضمانات تطبيق المدونة:

يتوقف تحقيق المدونة لأهدافها على مدى التطوير والإرتقاء بالسلوك الوظيفي لمنسوبي الجامعة، وهو ما يُلقى على عاتق المسؤولين والمختصين بالجامعة بمسئوليات يُعد من أهمها الآتي:

- 1- تضمين الخطط التدريبية المنفذة بالجامعة لبرنامج تدريبي خاص بمدونة السلوك الوظيفي، للتعريف بأهدافها ومقاصدها.
- 2- الربط الوثيق بين مدى الإلتزام بأحكام ومواد المدونة، وإسلوب وطريقة وإجراءات تقييم الأداء وتقارير الكفاءة السنوية.
- 3- إيجاد علاقة إرتباط بين الإلتزام بمدونة السلوك الوظيفي ولوائح ونظم صرف المكافآت والحوافز، وأية مستحقات أخرى.

- 4- إلتزام الجميع بالإطلاع على هذه الوثيقة والإلمام بمحتوياتها، والأحكام الواردة فيها، وإعتمادها كمرجعية أساسية.
- 5- على إدارة الموارد البشرية نشر الوعي بثقافة ومبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة في الجامعة، والإشراف على تفعيلها.
- 6- على أقسام ووحدات وإدارات الجامعة رفع تقارير خاصة بهذا الشأن إلى رئاسة الجامعة - بالتنسيق مع إدارة الموارد البشرية - وفق آلية معتمدة.

تحديث المدونة:

مدونة السلوك الوظيفي للجامعة المصرية الصينية يتم تطويرها دوريا بمشاركة الكوادر البشرية بالكليات والإدارات والوحدات التابعة للجامعة، وذلك من خلال التواصل لإبداء الآراء والمقترحات، ويناظر بإدارة الجامعة الإشراف على الأعمال المتعلقة بصياغة وتطوير المدونة وفقا للمستجدات القانونية والتنظيمية.

بيان المراجع

- الدستور المصري (المادة 218).
- المبادئ الأساسية لحقوق الإنسان.
- إتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد (المادة 8).
- قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016 (المادة 57) ولائحته التنفيذية (المادة 149).
- قانون 106 بشأن تعارض المصالح لعام 2014.
- مدونة السلوك الوظيفي للعاملين بالجهاز المركزي للدولة بجمهورية مصر العربية الصادرة عن وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري (مركز الحوكمة) بالتعاون مع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة (إصدار عام 2014).
- وثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة الصادرة عن الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية بدولة الإمارات (الطبعة الثانية - سبتمبر 2017).
- مدونة سلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة وفقاً للمادة 57 من قانون الخدمة المدنية 81 لسنة 2016 الصادرة عن وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري والمعهد القومي للإدارة (إصدار عام 2019).
- محور الشفافية وكفاءة المؤسسات الحكومية بالإستراتيجية الوطنية للتنمية المستدامة والوقاية من الفساد ومكافحته (رؤية مصر 2030).