

МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»
(ФГБОУ ВО «ВГСПУ»)

П Р И К А З

3 июня 2022

№ 01-01-202.

Об утверждении Кодекса корпоративной этики сотрудников
ФГБОУ ВО «ВГСПУ»

В связи с решением Ученого совета от 30.05.2022 года протокола №13 и в соответствии с изменениями законодательства РФ

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Признать утратившим силу приказ №01-01-23 от 06.02.2017 года «Об утверждении Кодекса корпоративной этики сотрудников Волгоградского социально-педагогического университета» с 31.05.2022 года.

2. Утвердить и ввести в действие «Кодекс корпоративной этики сотрудников ФГБОУ ВО «ВГСПУ» с 01.06.2022 года (Приложение №1).

3. Начальнику отдела кадрового обеспечения и делопроизводства управления правовой и кадровой работы Исупову В.В. настоящий приказ довести до сведения руководителей структурных подразделений и руководствоваться «Кодексом корпоративной этики сотрудников ФГБОУ ВО «ВГСПУ» при приеме сотрудников на работу.

4. Руководителям структурных подразделений ознакомить под подпись сотрудников с «Кодексом корпоративной этики сотрудников ФГБОУ ВО «ВГСПУ».

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Ректор



А.М. Коротков

коррупционную деятельность, в том числе предотвращение и урегулирование конфликта интересов.

3. Взаимоотношения 3.1. Между Администрацией университета и сотрудниками

3.1.1. Университет ценит труд своих сотрудников и видит свою обязанность в формировании и сохранении атмосферы доброжелательности, профессионализма, взаимного уважения, сотрудничества и стабильности. Университет стремится поддерживать корпоративный дух, который объединяет всех сотрудников независимо от занимаемой должности или служебного положения в единую команду профессионалов, имеющих общую цель. Администрация университета строит отношения с сотрудниками на принципах добропорядочного и эффективного взаимодействия, уважения, исполнения взаимных обязательств.

3.1.2. Администрация университета рассматривает человеческий ресурс как источник успешной деятельности. Не допускаются любые формы дискриминации сотрудников (на основании пола, возраста, состояния здоровья), а также ущемление их прав в отношении продвижения по службе и заработной платы.

3.1.3. При обращении по рабочим вопросам руководства и подчиненных недопустимы попытки давления с любой стороны, а также выработка и принятие решений, не соответствующих принципам справедливости и интересам университета.

3.1.4. Администрация университета считает необходимым строить отношения с сотрудниками на добропорядочной основе, демонстрируя доверие и открытость к диалогу. Стремление к стабильности университета подтверждает, обеспечивая сотрудникам достойную заработную плату и социальный пакет, а также строго соблюдая нормы трудового законодательства Российской Федерации. Администрация устанавливает единые формы поощрения и взыскания, непротестируемо квалифицирующие заслуги и провинности сотрудников. При распределении материальных фондов и поручений, назначениях вознаграждений и применении санкций администрация сохраняет беспристрастность и руководствуется исключительно образовательными и научными интересами университетского сообщества.

3.1.5. Сотрудники могут совмещать свою трудовую деятельность в университете с работой в сторонней организации по согласованию с вышестоящим руководством, если это не мешает качественно исполнению обязанностей и не наносит ущерб интересам университета.

3.1.6. Сотрудникам университета следует соблюдать нормы внутривузовского регулирования, исполнять приказы и распоряжения руководства, если они не противоречат законодательству, уставу и внутреннему Кодексу. Сотрудники имеют право знать по каким критериям оценивается их профессиональная деятельность.

3.1.7. Сотрудники могут открыто высказывать свое мнение и обращаться с заявлениями и предложениями в руководящие органы университета и его структурные подразделения по вопросам учебно-методической, научной и воспитательной работы и организации внутренней жизни университета.

3.2. Между сотрудниками:

3.2.1. Взаимоотношения между сотрудниками строятся на принципах взаимоуважения, деловой этики, справедливости и честности. Приветствуются различные формы общения сотрудников разных структурных подразделений – совместное обслуживание и решение рабочих вопросов, выполнение проектов, проведение досуговых мероприятий.

3.2.2. При разрешении возникающих в рабочем процессе проблем сотрудники университета руководствуются правилами настоящего Кодекса и другими документами, регулирующими их профессиональную деятельность, защищающих личную и гражданские права сотрудников.

3.2.3. Не допускается дискриминация коллег на основании специального статуса, а также по национальному, расовому, гендерному, возрастному и иным признакам.

3.2.4. В университете порицается любые формы унижения достоинства людей. Не допускается грубость, сквернословие, ущемление чести и достоинства других лиц, нанесение им морального или материального ущерба, совершение противоправных действий.

3.2.5. Сотрудники университета не совершают действий, квалифицируемых как запугивание, преследование, вторжение в частную жизнь и оскорбление, не распространяют ложной и порочащей информации о коллегах.

3.2.6. Эффективное функционирование университета предполагает четкое разделение и выполнение служебных обязанностей сотрудниками, что позволяет избегать конфликтных ситуаций деструктивного характера.

3.2.7. В университете поощряется предупреждение потенциально конфликтных ситуаций и приветствуются решение конфликтов путем двусторонних и многосторонних конструктивных переговоров.

3.2.8. При возникновении конфликтной ситуации между структурами подразделениями приоритетным направлением решения конфликта является учет интересов ФГБОУ ВО «ВГСПУ» как университета в целом.

3.2.9. Разрешение конфликта производится без ущерба или с минимальным возможным ущербом для деятельности университета. Возникшая конфликтная ситуация должна быть разрешена, по возможности в кратчайшие сроки.

3.2.10. При возникновении конфликтов с внешними структурами сотрудники в первую очередь учитывают интересы университета и действуют в интересах участников образовательной деятельности ФГБОУ ВО «ВГСПУ».

3.3. С внешними структурами и средствами массовой информации

3.3.1. В своей деятельности университет сотрудничает с образовательными и научными учреждениями, общественными организациями, государственными и коммерческими структурами. При взаимодействии с внешними структурами университет выступает за открытые и честные взаимоотношения, придерживается высоких стандартов деловой этики.

В отношениях с внешними структурами университет руководствуется следующими принципами:

- ответственность и последовательность при исполнении своих обязательств;
- следование этическим принципам;
- достоверность предоставляемой информации;
- открытость и информационная прозрачность;
- поиск компромиссов в случае возникновения разногласий и споров.

Сотрудники университета, выступающие от имени университета, соблюдают нормы и правила делового поведения, не допускают поведения, порочащего имидж университета, демонстрируют приверженность корпоративным ценностям и традициям, способствуют укреплению позитивного имиджа университета на региональном, российском, мировом уровне.

3.3.2. Университет выступает за открытые честные взаимоотношения со средствами массовой информации, предоставляет им информацию о своей деятельности. При взаимодействии со средствами массовой информации сотрудники университета:

- действуют в интересах университета, поддерживают его имидж, не предпринимаяют действий, наносивших урон интересам университета;
- не допускают использования не по назначению информации, полученной в ходе выполнения своих служебных обязанностей;
- не допускают распространения недостоверной информации, скрытия или искажения фактов своей деятельности.

4. Этические нормы поведения сотрудников

4.1. Этические нормы устанавливаются стандарта поведения для каждого сотрудника университета и определяют, что университет ожидает от своих сотрудников. Эффективное внутренне и соблюдение этических норм является обязательным для всех без исключения, вне зависимости от места работы и прошлого опыта. Каждый сотрудник университета несет ответственность за выполнение этих требований.

Свое профессиональную деятельность сотрудники университета осуществляют с учетом ценности и норм, установленных Кодексом, на основе:

- **Профессионализма.** Все деловые отношения сотрудников университета должны осуществляться на основе высоких профессиональных стандартов, соответствовать деловой практике и не противоречить закону.

- **Ответственности.** Каждый сотрудник несет ответственность за свои действия и решения и не вправе перекладывать ответственность на других сотрудников. Каждый сотрудник, выполняя свою работу и принимая решения, берет на себя высокую ответственность.
 - **Честности и объективности.** Все управленческие решения и действия сотрудников университета должны быть честными и объективными. Предлагаемое отношение, как к своим должностным обязанностям, так и к коллегам не допускается.
 - **Добросовестности.** Добросовестное посещение сотрудников университета, в частности, в ситуациях, в которых личные интересы могут оказаться в противоречии с интересами университета, является основой предотвращения возникновения конфликта интересов либо его конструктивного урегулирования, исключая злоупотребление должностными полномочиями для собственной выгоды или для выгоды третьих лиц в ущерб университету, обеспечивает возможность проведения необходимых процедур при заключении сделок, в совершении которых выявлена заинтересованность сотрудников университета.
 - **Имиджа и репутации.** Управленческие решения и действия сотрудников университета должны соответствовать целям поддержания позитивного имиджа университета. Сотрудники университета направляют усилия на предотвращение ситуаций, когда их действия могут негативно отразиться на деловой репутации университета.
 - **Уважения.** Каждый сотрудник университета, независимо от занимаемой должности, проявляет уважение к своим коллегам, их правам и свободам, ценностям, чувствам и убеждениям, проявляет доброжелательность и поддержку в процессе совместного решения поставленных задач, не прибегая к любым формам давления, иным некорректным действиям. Сотрудники университета уважают права и интересы, а также культуру, обычаи, нормы делового общения и применяют право заинтересованных сторон университета.
 - **Конфиденциальности.** Сотрудники обеспечивают сохранность и защиту любой конфиденциальной информации университета, неправомерное использование которой может нанести университету ущерб.
 - **Прозрачности.** Деятельность сотрудников университета направлена на информационную открытость и прозрачность с обеспечением всех заинтересованных сторон достоверными полными и объективными сведениями о своей деятельности при условии соблюдения принципа конфиденциальности, когда это необходимо и не противоречит законодательству Российской Федерации.
- 4.2. Сотрудники должны:**
- уважать традиции, историю, символику университета;
 - заниматься исследовательской, преподавательской и общественной работой за пределами университета, не ставя под угрозу интересы университета и выполненные своих профессиональных обязанностей;
 - заботиться о престиже университета в области науки и инновационной деятельности, оставляя интерес университета по вопросам приоритета, патентования и т.д.
 - воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении своих должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации или авторитету университета;
 - руководствоваться правилами вежливости, состоящими в обязательном приветствии, обращении по имени и отчеству и на «вы» при нахождении на территории университета, а при общении не допускать фамильярности по отношению друг к другу и не использовать жаргонных выражений;
 - следить за своим внешним обликом и придерживаться общепринятых норм делового стиля;
 - соблюдать правила трудовой дисциплины и гигиенических норм, бережного отношения к имуществу университета;
 - показывать пример профессионального отношения к выполнению служебных обязанностей, высокого уровня культуры, являться образцом честности, порядочности и нравственности в поведении;
 - пресекать любые попытки опорочить честь и авторитет университета.
- 4.3. Сотрудники университета не должны:**

- предпринимать действий, наносящих урон интересам университета;
 - использовать имуществу университета в ущерб интересам и деловой репутации университета или в целях личной выгоды.
- 4.4. Нормы профессиональной этики педагогических работников**
- Педагогические работники, создавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
 - исполнять действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
 - проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;
 - проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межкультурному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;
 - соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;
 - придерживаться внешне соответствующего заданым реализуемой образовательной программы;
 - воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", в местах, доступных для обучающихся, информации, причиняющей вред здоровью и (или) развитию детей;
 - избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) организации, осуществляющей образовательную деятельность;
 - сохранять конфиденциальность коллегияльных научно-исследовательских процессов до согласования публичного представления результатов, утверждают честность в вопросах авторских прав, противостоят плагиату и нарушению прав интеллектуальной собственности;
 - взаимоотношения между обучающимися и педагогами основываются на взаимном уважении и сотрудничестве, тактичности и корректности, вежливости и взаимопомощи, неприемлемо унижение личного достоинства обучающегося и оскорбление с обучающимися профессиональных и личных недостатков коллег.
- 5. Реализация права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников**
- 5.1.** Университет стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.
- 5.2.** Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, установленных настоящим Кодексом, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в организации между участниками образовательных отношений, в соответствии с частью 45 федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируется в порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах - гражданским, подсудным законодательством Российской Федерации.
- 5.3.** Педагогический работник, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

5.4. В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное рассмотрение нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в составе Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в образовательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

5.5. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, несоответствия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежизнени педагогического работника по какому-либо причине обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений он имеет право обратиться в суд.

6. Предупреждение коррупции и конфликт интересов

6.1. Университет осуществляет работу по предупреждению коррупции и в рамках реализации Антикоррупционной политики университета.

6.2. Морально-правственной основой предупреждения коррупции являются закрепленные в ходе реализации положений Кодекса в поведении сотрудников принципы неприятия коррупции во всех ее формах и проявлениях, а также предотвращение и урегулирование конфликта интересов.

6.3. Конфликт интересов, когда личная заинтересованность сотрудников ведет к возникновению и/или возможности возникновения угрозы потери лояльности и объективности по отношению к университету, рассматривается как главный фактор, мотивирующий коррупционное поведение. Для минимизации риска коррупционных проявлений, обусловленных данным фактором, университетом разрабатываются и реализуются процедуры предотвращения и урегулирования конфликта интересов.

6.4. Сотрудникам обязуется в рамках указанных процедур своевременно сообщать о потенциальной возможности конфликта интересов, а при его экстренном возникновении незамедлительно информировать непосредственного руководителя.

6.5. Университет рекомендует, чтобы сотрудник полностью раскрывал информацию о ситуации, которая прямо или косвенно может привести к возникновению конфликта интересов.

6.6. Значительную роль в формировании указанных принципов и норм поведения, в обеспечении их действительности играют подразделения по работе с персоналом, непосредственные руководители работников, Комиссия по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов.

7. Соблюдение требований Кодекса корпоративной этики и ответственность за их нарушения

и ответственность за их нарушения

7.1. Организация работы в университете по соблюдению требований Кодекса

7.1.1. Университет убежден, что соблюдение положений Кодекса повышает результативность работы университета, а также способствует развитию эффективных деловых связей с партнерами. Поэтому все сотрудники университета вне зависимости от занимаемой должности в своей профессиональной деятельности обязаны соблюдать требования Кодекса и нести ответственность за соблюдение этических норм, предусмотренных в нем.

7.1.2. Университет возлагает повышенные обязательства на руководителей всех уровней. Руководители обязаны служить образцом этичного поведения, своим примером поддерживать этические аспекты корпоративной культуры, при необходимости разрабатывать подчиненным положения Кодекса и контролировать их выполнение.

7.2. Соблюдение требований Кодекса

7.2.1. Соблюдение положений Кодекса является важным критерием для оценки трудовой деятельности сотрудников при продвижении аттестации, принятии решений о поощрении, профессиональном или карьерном продвижении.

7.2.2. В случае, если какой-либо вопрос не урегулирован Кодексом или при возникновении вопросов относительно применения положений Кодекса, а также при возникновении сомнений

в этичности своих действий, действий иных сотрудников университета, контрактентов или иных лиц, которые взаимодействуют с университетом, сотруднику следует обратиться за консультацией к непосредственному руководителю и/или в Комиссию по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов.

7.2.3. Если сотрудник университета полагает, что действие (бездействие) другого сотрудника является нарушением (или влечет нарушение) положений настоящего Кодекса, он имеет право обратиться к руководителю подразделения, в котором совершено нарушение, либо обратиться к непосредственному руководителю университета и/или в Комиссию по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов.

7.2.4. Сотрудники университета, которым стало известно о произошедших или готовящихся нарушениях законодательства, связанных с деятельностью университета, а также Кодекса, либо у которых имеются основания полагать, что они могут быть уже совершены, обязаны незамедлительно сообщить об этом своему непосредственному руководителю и/или в Комиссию по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов.

7.2.5. Университет ожидает, что любое заинтересованное лицо, не являющееся сотрудником университета (например, поставщик продукции или услуг и т. д.), также сообщит о ставших ему известными нарушениях со стороны сотрудников университета.

7.2.6. По вопросам относительно положений Кодекса, а также по фактам его нарушения сотрудники университета и иные лица могут подавать обращения, в том числе анонимно. В университете функционирует канал обратной связи – «горячая линия» (электронная почта Komsisia@urpl.ru). Данная информация размещается на сайте университета www.urpl.ru в целях обеспечения публичного доступа.

7.2.7. Лицу, подавшему обращение или сообщение университет гарантирует обеспечение конфиденциальности полученной информации и сведений о нем, а также отсутствие негативных последствий (в том числе какое-либо преследование или дискриминация). Нарушение анонимности такого сообщения является отдельным нарушением принципов Кодекса.

7.2.8. Каждый сотрудник университета или иное заинтересованное лицо в случае нарушения положений Кодекса, а равно лица, которому предъявлены претензии по такому нарушению, имеет право на объективное расследование допущенных им отступлений от норм Кодекса и/или проверке информации, послужившей основанием для указанных претензий, а также вправе получить результаты проведенного расследования и рекомендации по недопущению подобных нарушений в будущем.

7.2.9. По всем фактам нарушения Кодекса, выявленным сотрудниками университета, или сведения о которых были получены по каналам передачи информации, проводятся в установленном порядке проверки и/или служебные расследования, материалы которых рассматриваются Комиссией по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов, выводя которой докладом ректору для рассмотрения и принятия решения по классификации действий сотрудников университета, нарушивших Кодекс.

7.3. Ответственность за нарушение требований Кодекса

7.3.1. Исполнение данного Кодекса обеспечивается на основе нравственного самозонтирования членов сообщества университета, авторитетного мнения коллегства, проявляющегося через формальные и неформальные средства выражения.

7.3.2. При нарушении сотрудниками университета норм и правил Кодекса его руководителем, а также коллегами рекомендуется делать этому сотруднику устные замечания об этической некорректности или недопустимости поведения.

7.3.3. Нарушение норм и правил настоящего Кодекса осуждается общественным мнением трудового коллектива университета.

7.3.4. За действие или бездействие, нарушающее положения Кодекса либо подпадающее регуляторно университета и его сотрудников, в зависимости от характера совершенного им нарушения, сотрудник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности или иным мерам, предусмотренным законодательством Российской Федерации.