

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Гжельский государственный университет»  
(ГГУ)

УТВЕРЖДАЮ  
Врио ректора  
 Д. С. Сомов  
«08 сентября» 2020 г.  
на основании решения  
ученого совета университета  
от «08» сентября 2020 г.  
(протокол № 4)



**Кодекс  
этики и служебного поведения работников  
федерального государственного бюджетного образовательного  
учреждения высшего образования  
«Гжельский государственный университет»**

Электроизолятор  
2020

## **1. Предмет и сфера действия Кодекса**

1.1 Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которым надлежит руководствоваться работникам университета.

1.2 Кодекс определяет основные принципы совместной деятельности обучающихся, педагогов и сотрудников ГГУ, которые должны включать уважительное, вежливое и заботливое отношение друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование университета.

1.3 Университет обязан создать необходимые условия для полной реализации положений Кодекса. В соответствии с частью третьей ст. 8 ТК РФ при приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, лицо, поступающее на работу в федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Гжелский государственный университет» (в дальнейшем – работник), знакомится с положениями Кодекса под роспись и соблюдает их в процессе своей деятельности.

1.4 Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе отдельных работников, профсоюзной организации сотрудников и студентов, так и иных органов управления (ученого совета и администрации) университета.

1.5 Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников учебно-воспитательного процесса (обучающихся, родителей, педагогических работников, сотрудников). Содержание Кодекса доводится до сведения работников университета под подпись.

1.6 Положениями Кодекса руководствуются все работники университета без исключения.

1.7 Данный Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики, которые:

- регулируют отношения между всеми участниками педагогического процесса, а также работниками университета и общественности;
- защищают их человеческую ценность и достоинство;
- поддерживают качество профессиональной деятельности работников университета и честь их профессии;
- формируют культуру университета, основанную на доверии, ответственности и справедливости;
- оказывают противодействие коррупции: в том числе по предупреждению, выявлению и последующему устранению причин коррупции.

## **2. Цель Кодекса**

2.1 Цель Кодекса – установление этических норм и правил служебного поведения работника университета для достойного выполнения им своей

профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работника университета. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих должностных обязанностей. Целью Кодекса является внедрение единых правил поведения.

Кодекс:

а) служит основой для формирования должностной морали в сфере образования, уважительного отношения к педагогической и воспитательной работе в общественном сознании;

б) выступает как институт общественного сознания и нравственности работников университета, их самоконтроля; кодекс способствует тому, чтобы работник университета управлял своим поведением, дисциплиной, проявлял взаимное уважение к другим работникам, а также способствовал установлению в университете благоприятной и безопасной обстановки;

в) знание и соблюдение работниками этических норм и правил Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения, высокого сознания общественного долга, нетерпимости к нарушениям общественных интересов, заботы каждого о сохранении и умножении положительного имиджа университета.

### **3. Основные принципы служебного поведения работников университета**

3.1 Источники, принципы и нормы этики и служебного поведения работников устанавливаются на основании норм культуры, традиций, конституционных положений и законодательных актов Российской Федерации, Положений о правах человека и правах ребенка.

3.2 Основу норм Кодекса составляют следующие главные принципы: человечность, справедливость, профессионализм, ответственность, терпимость, демократичность, партнерство и солидарность.

3.3 Работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы университета;

б) исходить из того, что признание, соблюдение прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности работников университета;

в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, предоставленных работнику университета;

г) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

д) уведомлять руководителя, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к сотруднику университета каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

е) соблюдать нейтральность, исключаящую возможность влияния на их профессиональную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

ж) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

з) проявлять корректность и внимательность в обращении со всеми участниками образовательного процесса, гражданами и должностными лицами;

и) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

к) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении сотрудником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету университета;

л) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликтов интересов и их урегулированию;

м) соблюдать установленные в университете правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

н) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе университета, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке.

#### **4. Соблюдение законности**

4.1 Работник федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Гжельский государственный университет» обязан соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, локальные акты университета.

4.2 Работник в своей деятельности не должен допускать нарушения законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.

4.3 Работник обязан противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

4.4 Ключевым элементом для обеспечения исполнения этических норм является возможность выявления и реагирования на факты этических нарушений. С этой целью создается Комиссия по урегулированию споров, в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников, разбор этических ситуаций, реагирование на такие ситуации.

## **5. Требования к антикоррупционному поведению работников университета**

5.1 Работник при исполнении им должностных обязанностей не должен допускать личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

5.2 Работнику запрещается получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения).

5.3 Работники должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями обучающихся; не имеют права побуждать родителей или лиц, их заменяющих, организовывать для работников университета поздравления и дарение подарков.

5.4 Отношения работников и родителей не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений обучающихся.

5.5 На отношения работников с обучающимися и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями или опекунами (или лицами, их заменяющими) университету.

## **6. Обращение со служебной информацией**

6.1 Работник федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Гжелский государственный университет» может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2 Работник обязан принимать соответствующие меры для обеспечения безопасности и конфиденциальности информации, которая стала известна ему в связи с исполнением должностных обязанностей. Работник несет ответственность за искажение и несанкционированное разглашение подобной информации.

6.3 Работник не имеет права разглашать конфиденциальную служебную информацию и обязан воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» оценок, дискредитирующих деятельность университета и иных участников университетского сообщества, а также информации, наносящей вред чести, достоинству и деловой репутации педагогов, сотрудников и(или) университету.

6.4 Работник имеет право пользоваться различными источниками информации.

6.5 Работник университета должен содействовать информированию общества о работе университета, проводить профориентационную работу в целях привлечения абитуриентов в ГГУ, формирования положительного имиджа университета в информационном пространстве.

6.6 При отборе и передаче информации обучающимся работник соблюдает принципы объективности, достоверности и пристойности.

Тенденциозное искажение информации или изменение ее авторства недопустимо.

6.7 Педагог может по своему усмотрению выбрать вид воспитательной деятельности и применить новые методы воспитания, отвечающие его целям и задачам, сформулированным в Федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2020) «Об образовании в Российской Федерации», Рабочей программе воспитания ГГУ, Концепции воспитательной работы ГГУ.

## **7. Этика поведения работников, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам образовательного учреждения**

7.1 Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

7.2 Работники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призваны:

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов;

б) принимать меры по предупреждению коррупции;

в) не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.

7.3 Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен принимать меры к тому, чтобы его подчиненные не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

7.4 Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействия подчиненных работников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял мер, чтобы не допустить таких действий или бездействий.

7.5 Если работник является членом совета, комиссии или иной рабочей группы, обязанной принимать решения, в которых он лично заинтересован, и в связи с этим не может сохранять беспристрастность, он сообщает об этом лицам, участвующим в обсуждении, и берет самоотвод от голосования или иного способа принятия решения.

7.6 Работник не может представлять университет в судебном споре с другими учреждениями, предприятием или физическими лицами в том случае, если с партнерами по данному делу его связывают какие-либо частные интересы или счета и он может быть заинтересован в том или ином исходе

дела. О своей заинтересованности он должен сообщить ректору и лицам, рассматривающим данное дело.

## **8. Служебное общение**

8.1 В общении работникам университета необходимо руководствоваться конституционными положениями, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

8.2 В общении с участниками образовательного процесса, гражданами и коллегами со стороны работника учреждения недопустимы:

- панибратство и фамильярность;
- использование дружеских связей между начальником и подчиненным в целях решения служебных вопросов в личных корыстных интересах;
- любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- пренебрежительный тон, грубость, заносчивость, некорректность замечаний, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений;
- угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение.

8.3 Работники университета должны способствовать установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом, должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными внимательными и проявлять толерантность в общении с обучающимися, родителями (законными представителями), общественностью и коллегами.

8.4 Работники сами выбирают подходящий стиль общения с обучающимися, основанный на взаимном уважении.

8.5 В первую очередь работник должен быть требователен к себе. Требовательность работника по отношению к обучающемуся позитивна, является стержнем профессиональной этики работника (воспитателя) и основой его саморазвития. Работник никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

8.6 Работник выбирает такие методы работы, которые поощряют у обучающихся развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание дружески сотрудничать и помогать другим.

8.7 При оценке поведения и достижений обучающихся работник стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию воспитания и обучения.

8.8 Работник является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем обучающимся. Приняв необоснованные

принижающие воспитанника оценочные решения, работник должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

8.9 Работник постоянно заботится и работает над своей культурой речи, культурой общения.

8.10 Работник не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать родителей обучающихся (или лиц, их заменяющих), требовать от них каких-либо услуги или одолжения, а также вознаграждения за свою работу, в том числе и дополнительную.

8.11 Работник терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам обучающихся. Он не имеет право навязывать обучающимся и их родителям (лицам, их заменяющим) свои взгляды, иначе как путем дискуссий.

8.11.1 Общение между работниками:

– взаимоотношения между работниками основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения; работник защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег; он не принижает своих коллег в присутствии обучающихся или других лиц;

– работник обращается к коллегам, называя их по имени и отчеству и только на «Вы»;

– работник как образец культурного человека всегда обязан здороваться со своим коллегой, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежение) к коллеге; пренебрежительное отношение недопустимо;

– работники избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях; в случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению; если же работники не могут прийти к общему решению (согласию) в возникшей ситуации, то одна из сторон имеет право направить в Комиссию по урегулированию споров просьбу помочь разобраться данную ситуацию, и Комиссия сама уже принимает решение о необходимости информирования о ситуации руководителя или же нет;

– вполне допустимы и даже приветствуются положительные отзывы, комментарии и даже реклама работников об университете за его пределами, а именно: на научных мероприятиях, мастер-классах, выставках и иных мероприятиях, которые работник вправе проводить или участвовать в них за пределами университета;

– критику следует обнародовать только в тех случаях, если на нее совершенно не реагируют, если она провоцирует преследования со стороны администрации или в случаях выявления преступной деятельности; критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации, не должна унижать подвергаемое критике лицо; она обязана быть обоснованной, конструктивной, тактичной, необидной, доброжелательной;

– работники не прикрывают ошибки и проступки друг друга; если же подобное станет известно Комиссии по урегулированию споров, то она имеет



право начать расследование по выявлению прикритых ошибок, проступков и т.д.

#### 8.11.2 Взаимоотношения с администрацией:

– деятельность университета базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости; администрация университета делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений работника как основного субъекта образовательной деятельности;

– в университете соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык; ответственность за поддержание такой атмосферы несет ректор и проректоры по учебной, правовой, кадровой и административно-хозяйственной работе, Комиссия по урегулированию споров;

– администрация университета терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для обмена взглядами, возможности договориться и найти общий язык; различные статусы работников, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми работниками своего мнения и защите своих убеждений;

– администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать работников за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий; отношения администрации с каждым из работников основываются на принципе равноправия;

– администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни работника, не связанную с выполнением им своих трудовых обязанностей;

– оценки и решения ректора должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах работников;

– работники имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы университета; администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, могущую повлиять на карьеру работника и на качество его труда; важные для работников решения принимаются в университете на основе принципов открытости и общего участия;

– интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в коллективе мешают университету выполнять свои непосредственные функции; если затянувшиеся конфликты не могут быть пресечены, то Комиссия по урегулированию споров имеет право созыва внеочередного заседания ученого совета, на котором разбирается данная ситуация и выносятся на открытое голосование вопрос об отстранении данного работника от занимаемой должности;

– за ректором университета остается окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта, но Комиссия по урегулированию споров может рекомендовать (аргументированно, на основании полученных доказательств) ученому совету и ректору принять какое-либо решение, которое было принято коллегиально членами Комиссии,

также ректор, вне зависимости от решения ученого совета и рекомендации Комиссии, имеет право наложить вето;

– работники университета уважительно относятся к администрации, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с администрацией пытаются его разрешить с соблюдением этических норм; если же иное не получается по каким-либо причинам, то конфликт разбирается Комиссией по урегулированию споров;

– в случае выявления противоправной деятельности работника(ов), а также грубых нарушений профессиональной этики ректор должен принять решение единолично или при необходимости привлечь Комиссию по урегулированию споров для принятия кардинального решения (действий) по отношению к нарушителям.

## **9. Личность работника**

9.1 Профессиональная этика работника требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.

9.2 Работник требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерно самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание.

9.3 Для работника необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышением квалификации и поиском наилучших методов работы.

Авторитет, честь, репутация:

– своим поведением работник поддерживает и защищает профессиональную честь работника образовательной организации;

– в общении с обучающимися и во всех остальных случаях работник уважителен, вежлив и корректен; он знает и соблюдает нормы этики;

– авторитет работника основывается на компетенции, справедливости;

– работник воспитывает на своем положительном примере; он избегает морализаторства, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах;

– работник имеет право на неприкосновенность личной жизни, однако выбранный им образ жизни не должен наносить ущерб престижу профессии, извращать его отношения с обучающимися и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей;

– работник дорожит своей репутацией;

– работник не разглашает высказанное обучающимися мнение о своих родителях (опекунах) или мнение родителей о детях; передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласия лица доверившего работнику упомянутое мнение.

## **10. Культура речи**

10.1 Культура речи является важным показателем профессионализма работника образования и проявляется в его умении грамотно, доходчиво и точно передавать мысли.

10.2 Культура речи обязывает работника придерживаться следующих речевых норм:

- ясности, обеспечивающей доступность и простоту в общении;
- грамотности, основанной на использовании общепринятых правил русского литературного языка;
- содержательности, выражающейся в продуманности, осмысленности и информативности обращения;
- логичности, предполагающей последовательность, непротиворечивость и обоснованность изложения мыслей; доказательности, включающей в себя достоверность и объективность информации;
- лаконичности, отражающей краткость и понятность речи;
- уместности, означающей необходимость и важность сказанного применительно к конкретной ситуации.

10.3 Работнику необходимо соблюдать и отстаивать чистоту русского языка. В речи работника неприемлемо употребление:

- грубых шуток и злой иронии;
- неуместных слов и речевых оборотов;
- вульгаризмов, примитивизмов;
- высказываний, которые могут быть истолкованы как оскорбления в адрес определенных социальных или национальных групп;
- резких и циничных выражений оскорбительного характера, связанных с индивидуальными особенностями человека.

10.4 В речи работника исключается использование нецензурной брани, сквернословия и выражений, подчеркивающих негативное, презрительное отношение.