

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Чернышова Евгения Олеговна
Должность: Врио ректора
Дата подписания: 14.08.2025 11:49:54
Уникальный программный ключ:
e068472ab7c50af6ed5238041c036fb47d0c

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Донской государственный аграрный университет»**

ПРИНЯТО
на заседании
Ученого Совета
Протокол №1
от «29» сентября 2020г



УТВЕРЖДАЮ
Врио ректора
ФГБОУ ВО Донской ГАУ
В.Х. Федоров
«29» сентября 2020г

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ
ФГБОУ ВО «ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

п. Персиановский

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	
2. Сфера применения кодекса корпоративной культуры	
3. Стратегия развития образовательной организации.....	
4. Миссия образовательного учреждения.....	
5. Корпоративные символы образовательной организации.....	
5.1 корпоративные символы образовательной организации.....	
5.2 корпоративные награды и отличия.....	
5.3 корпоративные мероприятия.....	
5.4 корпоративные коммуникации.....	
6. Корпоративные ценности образовательной организации.....	
7. Основные этические нормы корпоративного поведения в образовательном учреждении.....	
7.1 Взаимоотношения между руководством и сотрудниками образовательной организации.....	
7.2 Обязанности сотрудников.....	
7.3 Отношения в коллективе.....	
7.4 Конфликт интересов.....	
8. Деловой этикет в образовательной организации.....	
8.1 Нормы делового этикета в коллективе	
8.2 Этика преподавателей и сотрудников образовательной организации.....	
8.3 Отношения между руководством и подчиненными.....	
8.4 Этика учащихся образовательной организации.....	
8.5 Проведение собраний, конференций и совещаний	
8.6 Телефонное общение.....	
8.7 Представление коллег и партнеров.....	
8.8 Деловая одежда	
8.9 Подарки и услуги.....	
8.10 Взаимоотношения с партнерами и конкурентами.....	
9. Ответственность за исполнение кодекса	
10. Базовые понятия настоящего кодекса.....	

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Кодекс корпоративной культуры является нормативным документом, устанавливающим обязательные правила взаимоотношений персонала образовательной организации.

Соблюдение правил учитывается ежедневно и оценивается при аттестации работников образовательной организации.

Настоящий Кодекс вводится с целью укрепления и развития корпоративной культуры образовательной организации, понимания ее миссии, повышения уровня мотивации всех участников образовательного процесса: преподавательского состава, обучающихся, родителей учащихся,

вспомогательного персонала организации, для обеспечения сознательной поддержки стратегии и основных программ деятельности образовательной организации, направленных на улучшение качества подготовки специалистов и повышение престижа организации в российском и мировом образовательном пространстве.

Кодекс регламентирует главные аспекты корпоративной культуры образовательной организации, обязательные для ее сотрудников и обучающихся.

2. СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Настоящий Кодекс разработан с учетом норм действующего законодательства Российской Федерации (адаптируется в условиях любой образовательной организации при учете ее Устава и иных нормативно-правовых актов). Положения Кодекса могут изменяться и дополняться по решению Педагогического (или иного) совета образовательной организации, согласно вышеперечисленным документам.

Кодекс содержит правила и стандарты поведения, распространяемые на всех членов коллектива образовательной организации независимо от занимаемой должности, статуса и местопребывания – как внутри, так и вне организации.

Кодекс корпоративной культуры является единым для всего коллектива образовательной организации, в условиях которого он реализуется, а также представительств, центров, клубов и других филиалов указанной организации. Администрация образовательной организации, преподавательский состав, вспомогательный персонал и обучающиеся добровольно принимают на себя обязательства по соблюдению принципов, норм и правил делового поведения, установленных в данном Кодексе.

Каждое структурное подразделение образовательной организации вправе уточнять во внутренних документах положения настоящего Кодекса применительно к специфике их деятельности, при условии согласования Ученым советом университета.

3. СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ВУЗА

Создание современной образовательной организации с большими возможностями развития и широким спектром образовательных программ по наиболее востребованным направлениям подготовки будет способствовать закреплению и привлечению потребителей образовательных услуг и содействовать конкурентоспособности образовательной организации среди подобных ей организаций.

Необходимо бережно сохранять уже накопленный опыт образовательной организации и способствовать развитию новых традиций в комплексной подготовке будущих специалистов, традиций, основанных на глубоком фундаментальном образовании и сочетании учебного процесса с современной практикой.

Вуз должен последовательно и целенаправленно использовать лучшие достижения отечественных и зарубежных исследований в совершенствовании образовательных технологий. Стремиться к новому и лучшему, что и будет являться основой высокой конкурентоспособности любой образовательной организации, и станет залогом успешности её развития.

Одной из главнейших задач для руководства университета является формирование команды профессионалов, непрерывная забота о повышении их квалификации, мотивации, верности образовательной организации, социальной защищенности и преданности корпоративным ценностям.

Кроме того, сотрудники вуза обязаны формировать мировоззрение молодого поколения, для которого стремление к овладению знаниями будет являться постоянной жизненной установкой. Культура и воспитанность, широта эрудиции и стремление к лидерству, способность принимать ответственные решения, патриотизм и гордость за свое Отечество – эти жизненные ценности образовательное учреждение должно стремиться сформировать у нашей молодежи в процессе обучения

4. МИССИЯ ВУЗА

Миссия образовательной организации определяет специфику организации образовательной системы и создает базу для разработки целевой концепции её устойчивого развития.

Образовательные организации в России создаются в контексте реализации концепции долгосрочного развития Российской Федерации для укрепления лидерства России в образовании и научно-инновационных разработках в глобальном мире.

Миссия университета – создание развивающей образовательной среды, способствующей становлению детской личности, через инновации, организацию высокого качества образования, интеграцию запросов общества, образовательной организации и обучающихся к конкурентоспособному специалисту, востребованному современным рынком труда.

Выполнению этой миссии будет способствовать сохранение и приумножение национальных и общечеловеческих духовных ценностей, получение и распространение передовых знаний и информации.

5. КОРПОРАТИВНЫЕ СИМВОЛЫ ВУЗА

5.1 Корпоративные символы образовательной организации

Корпоративные символы являются одним из важных системообразующих элементов корпоративной культуры. Критерии их качества – узнаваемость, художественная и эстетическая ценность, выраженная способность к самоидентификации как университета в целом, так и ее сотрудников, и учеников.

Корпоративные символы университета едины для всех ее структурных подразделений. Изменение их возможно только в исключительных случаях и

с согласия Ученого совета или иных уполномоченных подразделений. Статус и использование корпоративных символов регламентируется Положением о корпоративной символике образовательной организации.

К корпоративным символам относятся:

- фирменные цвета;
- эмблема;
- девиз;
- герб;
- гимн.

5.2 Корпоративные награды и отличия

Нематериальные формы поощрения сотрудников и учащихся университета являются важнейшей частью формирования корпоративного духа, стимулирования труда и учебы, и, как следствие, успешного развития самой организации.

К корпоративным наградам и отличиям относятся:

- занесение в Книгу Почета университета;
- занесение на Доску Почета университета;
- почетная грамота университета;
- благодарственное письмо;
- благодарность администрации.

5.3 Корпоративные мероприятия

В университете дополнительно к государственным праздникам принято традиционно проводить следующие праздничные мероприятия:

- Праздничные и знаменательные даты компании (пример: день рождения университета)
- Корпоративные праздники и вечеринки (пример: празднование Дня Знаний);
- Встречи руководства с коллективом, в том числе с рядовыми сотрудниками.

5.4 Корпоративные коммуникации

Процесс внедрения Кодекса корпоративной культуры, его стандартов и норм должен сопровождаться развитием современных информационных коммуникаций. Система корпоративных коммуникаций должна обеспечивать полное и достаточное отражение реальных событий, происходящих в университете.

К средствам корпоративных коммуникаций относятся:

- Сайт вуза;
- Корпоративные издания (журнал, газета, бюллетень) вуза;
- Внутриорганизационное обучение;
- Наставничество;
- Корпоративный музей.

6. КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ УНИВЕРСИТЕТА

Уважение к человеку – уважение к праву личности на свободное выражение своего мнения, уважение мнений других и терпимое отношение к любым различиям между членами коллектива, открытость и доброжелательность в общении, а также в обсуждении проблем и совместном решении задач, стоящих перед вузом.

Профессионализм – компетентность, глубокое знание своей специальности, ответственное и добросовестное отношение к обязанностям, качественное и своевременное выполнение поставленных задач, совершенствование профессионального уровня специалистов.

Постоянное развитие и обучение – непрерывное движение вперед, создание условий для развития талантов и способностей каждого из членов университета.

Сотрудничество – открытое взаимодействие с отечественными и зарубежными учебными заведениями, базовыми предприятиями, хорошо скоординированная работа единой команды, в которой каждый отвечает за общий результат на благо всего образовательного учреждения.

Эффективность – достижение максимальных результатов при условии оптимального использования человеческих, интеллектуальных, материальных и финансовых ресурсов.

Инновационность – разработка и внедрение научных исследований и технологий как в образовательном процессе, так и в различных областях общественно-экономического уклада и социально-культурного развития современной России.

Преемственность – верность традициям, наследование лучшего опыта и обогащение его новыми идеями, определяющими вектор развития образовательной организации как центра образования науки и культуры.

Забота о ветеранах – уважение к старшему поколению, признание его заслуг, сохранение и приумножение традиций, чествование и поощрение заслуженных работников университета.

Мотивация труда – стремление образовательной организации к созданию эффективной системы материального и нематериального вознаграждения сотрудников университета.

Социальный патернализм – забота образовательного учреждения о благосостоянии и социальной защищенности своих сотрудников и их семей, предоставление различных форм страхования и реализация социальных программ.

7. ОСНОВНЫЕ ЭТИЧЕСКИЕ НОРМЫ КОРПОРАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

7.1 Взаимоотношения между руководством и сотрудниками образовательного учреждения

- принципы управления университетом во многом продиктованы спецификой ее инновационной деятельности, что определяет стиль корпоративного управления как новаторский, основанный на перспективном видении задач и мобилизации коллектива образовательной организации на их решение;
- образовательное учреждение 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 долгосрочного взаимодействия, уважения и четкого исполнения взаимных обязательств, предусмотренных контрактом;
- все сотрудники образовательного учреждения должны иметь равные возможности в области карьерного роста, возможность самореализации.

Условия карьерного роста и факторы влияния на успешность карьеры в образовательном учреждении одинаковы для всех;

- в образовательном учреждении исключаются любые методы унижения достоинства людей, все формы дискриминации и протекционизма. Льготы и поощрения предоставляются на основе открытости, равенства возможностей и в соответствии со степенью вклада каждого работника в достижение общих целей образовательной организации;
- в образовательной организации поощряется эффективное лидерство, которое состоит в умении видеть наиболее перспективные идеи и направления;
- каждый сотрудник образовательной организации рассматривается как уникальная личность, поэтому менеджмент организации основывается на внимании к индивидуальным особенностям каждого члена коллектива. Все сотрудники находятся под опекой образовательной организации, имеют социальную и правовую защиту и обеспечены максимальным вниманием к своим проблемам со стороны руководства.

7.2 Обязанности сотрудников

- цель работы каждого сотрудника – достижение высоких профессиональных результатов, оправдание доверия и ожиданий руководства вуза;
- каждый сотрудник призван быть достойным представителем университета;
- сотрудник университета разделяет стратегию и тактику управления учреждением, принимает на себя ответственность за реализацию заявленных корпоративных целей и формирует результаты деятельности вуза;
- сотрудников вуза отличает внимание к коллегам, учащимся и их родителям, партнерам и работодателям, а также нацеленность на совместную эффективную работу;
- работа в образовательной организации предполагает высокую результативность деятельности, что способствует упрочению ее имиджа;
- образовательная организация признает и уважает право сотрудников и учащихся заниматься дополнительной научной, преподавательской, хозяйственной, финансовой и другой деятельностью, если эта деятельность является легитимной, не наносит ущерба законным интересам образовательной организации, не мешает или не противоречит

добросовестному исполнению этими лицами своих трудовых обязанностей в вузе, а также не наносит вреда репутации, имени, имуществу, партнерским отношениям, конфиденциальной информации и другим ресурсам образовательной организации;

- важным качеством считается готовность сотрудников к изменениям, вызванным требованиями времени, а также ориентация на динамичность и творческое исполнение заданий. Это предполагает такие качества, как самостоятельность и предприимчивость;

- при решении проблем и задач любого уровня поощряется инициатива работника, генерирование идей по оптимизации деятельности и повышению качества образовательного продукта;

- при разрешении возникающих в повседневной жизни и учебном процессе проблем сотрудники и учащиеся университета руководствуются законодательством РФ, Уставом и Кодексом своего образовательного учреждения;

- сотрудники университета не предпринимают действий, наносящих урон интересам организации;

- сотрудники университета дают выступления и интервью СМИ всех уровней и широкой общественности в соответствии с нормами настоящего Кодекса (при необходимости консультируясь со специалистами отдела Управления и другими уполномоченными органами).

- сотрудники университета уважают частную жизнь коллег, не допуская какого-либо вмешательства в нее;

- сотрудники университета заботятся о своем здоровье, поддержании своего оптимального психологического состояния, работоспособности, о здоровье и состоянии окружающих.

7.3 Отношения в коллективе

- сплоченность коллектива и соучастие каждого сотрудника в достижении общего результата позволяют быстро и с низкими затратами решать текущие и перспективные задачи, стоящие перед вузом;

- повышение конкурентоспособности университета через работу сотрудников происходит путем организации совместной, коллективной работы и заботы о повышении квалификации работников;

- широко приветствуется умение работать в команде;

- при общении и обсуждении рабочих вопросов с руководством и подчиненными недопустимы личностные влияния с любой стороны;

- выработка решений университетом должна соответствовать принципам целесообразности и справедливости;

- приветствуется создание временных проектных групп для решения конкретных задач;

- сотрудники и учащиеся университета обязуются проявлять разумную заботу о том, чтобы их действия не наносили вред окружающим, исполнять общепринятые и корпоративные нормы этики.

7.4 Конфликт интересов

Во время учебных занятий и любых официальных мероприятий участники образовательного процесса должны отключить звуковой сигнал мобильного телефона либо перевести его в режим вибрации.

На различных мероприятиях: собраниях, торжественных заседаниях, деловых встречах, концертах, праздниках необходимо относиться к выступающим с уважением, соблюдать тишину и порядок. В случае необходимости разрешается покидать зал в паузах между выступлениями.

Учащиеся вуза должны называть преподавателей и сотрудников университета по имени-отчеству. В общении преподаватели и учащиеся должны обращаться друг к другу на «Вы».

Учащиеся вуза не должны перебивать преподавателей во время ведения занятия. Если учащемуся необходимо обратиться к преподавателю, то он должен поднять руку и дожидаться ответной реакции с его стороны.

В общении между собой учащиеся должны быть взаимно вежливы, не допускать унижение товарищей, дискриминацию по какому-либо признаку – гендерному, возрастному, расовому, социальному и др., а также демонстрировать любые проявления агрессии.

В учебном процессе приветствуется взаимопомощь, в общении – искренность, открытость и толерантность.

Недопустимо пренебрежительное отношение к учащимся младших курсов и проявление высокомерия.

Приветствуется стремление к созданию творческой, работоспособной и дружественной атмосферы в своей группе.

Индивидуальное лидерство должно способствовать коллективному созидательному процессу, а не разрушать его.

Учащиеся университета должны стремиться к здоровому образу жизни и отказу от вредных привычек.

Учащиеся университета не должны:

- участвовать в любых действиях, сопряженных с обманом, нечестностью или введением в заблуждение преподавателей;
- неуважительно вести себя по отношению к преподавателям, сотрудникам и товарищам;
- пропускать занятия или опаздывать на них без уважительной причины;
- иметь вредные привычки;
- покидать аудиторию во время занятий без разрешения преподавателя.

8.5 Проведение собраний, конференций и совещаний

Собрания, конференции и совещания – основные формы сотрудничества, необходимые для принятия коллегиальных решений. При проведении собраний и совещаний следует использовать отведенное время с максимальной эффективностью. Рекомендуются всем членам коллектива вуза соблюдать следующие нормы и правила этикета:

- приходить на собрания вовремя;
- предварительно ознакомиться с повесткой дня и брать с собой все необходимые материалы, заранее подготовленные вопросы или комментарии;

- отключить мобильный телефон перед началом собрания, конференции или совещания;
- негромко извиниться, если Вам необходимо выйти или после возвращения в зал;
- не использовать собрания в качестве трибуны для решения личных проблем;
- всегда заранее выяснять, сколько времени отводится на выступление. О превышении регламента напоминает председатель;
- не затягивать свое выступление за счет сокращения времени следующих ораторов;
- представляя оратора, называть его фамилию, имя, отчество, должность, основание для его выступления и тему.

8.6 Телефонное общение

Рекомендуется руководствоваться следующими нормами и правилами делового этикета:

- отвечать на телефонный звонок настолько это возможно, быстро;
- звоня деловым партнерам или коллегам, называть свое имя, должность и подразделение;
- в начале телефонного разговора рекомендуется спрашивать, в удобное ли время Вы звоните;
- всегда внимательно выслушивать собеседника, Если Вы не располагаете временем для продолжения разговора, следует извиниться и попросить собеседника перезвонить;
- заканчивать телефонный разговор, как правило, следует позвонившему;
- не рекомендуется звонить кому-либо на работу по личным вопросам. В случае крайней необходимости будьте предельно краткими;
- оставляя сообщение на автоответчике, называйте дату, время звонка, свое имя, название школы, а затем кратко изложите цель звонка;
- если Вы намерены передать значительный объем информации, воспользуйтесь электронной почтой или факсом;
- не застав на месте нужного человека, поинтересуйтесь, когда удобнее ему перезвонить или оставьте свое имя и номер телефона;
- если звонят Вашему коллеге, которого в данный момент нет на рабочем месте, помогите найти его или примите для него сообщение, уточнив, куда и кому можно перезвонить;
- если в процессе разговора произошел обрыв связи, перезвонить, как правило, следует позвонившему;
- если ошиблись номером, вежливо уточните набранный номер и поправьте звонившего.

8.7 Представление коллег и партнеров

Сотрудникам образовательной организации рекомендуется соблюдать следующие нормы и правила этикета при представлении коллег и партнеров:

- представлять младшего по должности – старшему;
- нетитулованного человека – титулованному;
- представляя друг другу равных по положению людей, представлять того, кто Вам менее знаком, тому, кого Вы знаете лучше;
- если представляющий Вас партнер или коллега забыл Ваше имя, во избежание неловкой ситуации, назовите его сами;
- заранее собрать данные о человеке, которого Вы должны представить, выяснив, как именно ему хотелось бы быть представленным;
- принимать визитные карточки следует вежливо и внимательно;
- попросить визитную карточку, если нужно запомнить человека или организацию, которую он представляет.

8.8 Деловая одежда

Внешний вид каждого сотрудника и учащегося образовательной организации должен соответствовать статусу образовательного учреждения.

Рекомендуется придерживаться следующих правил ношения деловой одежды:

- стиль деловой одежды должен быть консервативным и сдержанным;
- одежда должна быть аккуратной и соответствовать принятым в мире стандартам деловой одежды;
- женщинам не следует носить в рабочее время короткие юбки, броские украшения и одежду, открывающую спину и плечи.

8.9 Подарки и услуги

Сотрудникам образовательного учреждения не рекомендуется принимать или передавать подарки либо услуги в любом виде от учащихся и партнеров вуза или третьих лиц в качестве благодарности за отношения, совершенную услугу или данный совет.

Необходимо избегать ситуаций, когда получение или передача подарков (услуг) может вызвать конфликт.

Получение денег в качестве подарка в любом виде строго запрещено вне зависимости от суммы.

Если сотруднику предложен подарок или оказана услуга как официальному представителю университета в определенной ситуации (например, на презентации или на другом крупном общественном мероприятии), и отказ может привести к негативным последствиям для развития партнерских отношений, то факт принятия такого подарка допустим, но о нем необходимо сообщить непосредственному руководителю.

Подарки и услуги, предоставляемые вузом своим партнерам, передаются только от имени всего учреждения в целом, а не как подарок от отдельного ее сотрудника.

- в качестве подарков предпочтительны предметы, имеющие символику вуза.
- запрещается принимать подарки от сотрудников более низкого административного уровня.
- разрешается принимать подарки от сотрудников равного или более высокого административного уровня.

8.10 Взаимоотношения с партнерами и конкурентами

Во всех областях своей деятельности образовательная организация придерживается принципа честной, свободной и открытой конкуренции.

При возникновении деловых споров приоритет отдается достижению компромисса и досудебному урегулированию конфликтов.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕ КОДЕКСА

Администрация, сотрудники и учащиеся университета несут взаимную ответственность за текущую деятельность и развитие учреждения, 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 учащиеся получают моральное и (или) материальное поощрение;
- нарушение Устава вуза, Правил внутреннего трудового распорядка, а также вышеизложенных норм и правил осуждается общественным мнением трудового коллектива. В случае серьезных нарушений к нарушителям применяются административные меры воздействия.

Незнание действующих в университете норм и правил не освобождает от ответственности в случае их нарушения. Поэтому следует заранее самостоятельно ознакомиться со всеми правилами и инструкциями, действующими в образовательные учреждения.

Каждый сотрудник вуза несет моральную ответственность за выполнение настоящего Кодекса.

Нарушение положений Кодекса рассматривается как действие, не совместимое со статусом сотрудника или учащегося университета.

Контроль за соблюдением Кодекса корпоративной культуры возлагается на руководство университета.

Кодекс корпоративной культуры пересматривается каждые 5 лет и утверждается на конференции коллектива вуза, одновременно с коллективным договором.

10. БАЗОВЫЕ ПОНЯТИЯ НАСТОЯЩЕГО КОДЕКСА

Корпоративная культура – это система общих социальных интересов, убеждений, норм поведения, установок и ценностей, которые являются правилами и стандартами, определяющими, как должны работать и вести себя сотрудники в данной образовательной организации.

Корпоративный дух – общее корпоративное «Я», объединяющее в себе индивидуальные особенности работников образовательной организации через механизмы самоидентификации, сплочения, осознания работниками общности целей образовательной организации, гармонизации отношений между личными и общими целями и приводящее к общему успеху.

- недопущение частных конфликтов во внутрикорпоративных отношениях является важным условием обеспечения успешной деятельности университета;
- предотвращение конфликта интересов предполагает четкое разделение функций между структурными подразделениями и обязанностями сотрудников;
- разрешение конфликта производится таким образом, чтобы возможный ущерб от него для деятельности образовательной организации был минимальным. Возникшая конфликтная ситуация разрешается в допустимо короткие сроки;
- о возникновении конфликтной ситуации информируются все стороны, обладающие возможностями для оперативного и эффективного разрешения конфликтной ситуации;
- при разрешении конфликта соблюдаются принципы справедливости и процедурной честности;
- принятие решений по деловым вопросам не должно быть отягощено какими-либо личными, семейными и иными соображениями;
- при возникновении конфликтной ситуации между подразделениями образовательной организации приоритетным направлением решения конфликта являются интересы самого университета.

8. ДЕЛОВОЙ ЭТИКЕТ В УНИВЕРСИТЕТЕ

8.1 Нормы делового этикета в коллективе

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

- уважительно относиться друг к другу;
- обращаться к коллегам, руководителям и подчиненным на "Вы" и по имени-отчеству;
- не заниматься в рабочее время делами, не связанными с выполнением служебных обязанностей;
- не демонстрировать коллегам свое плохое настроение;
- не сквернословить, не проявлять несдержанность и агрессию;
- сердечно и искренне хвалить коллег за хорошо выполненную работу;
- всегда извиняться за свое некорректное поведение;
- помогать коллегам, делиться знаниями и опытом;
- обсуждать проблемы своего карьерного роста только с непосредственным руководителем;
- не обсуждать личные или профессиональные качества коллег без их согласия.

8.2 Этика преподавателей и сотрудников образовательной организации

Преподаватели и сотрудники вуза должны стремиться быть образцом для подражания по отношению к учащимся. Они обязаны следить за своим внешним видом и своей речью. Преподаватели должны быть носителями духовной культуры и лучших традиций отечественной интеллигенции.

Недопустимы опоздания на занятия. Если преподаватель опоздал на занятие, он должен извиниться перед аудиторией, а в случае невозможности вести занятие в полном объеме, предложить учащимся восполнить пробел за счет своего личного времени.

Доброжелательность и внимание к коллегам должны быть поведенческой нормой преподавателей образовательной организации.

Находясь вне университета, преподаватели не должны забывать о своем особом общественном статусе – духовного и нравственного наставника молодежи и своей принадлежности образовательному учреждению. В соответствии с этим преподаватели не должны своим поведением компрометировать себя и образовательное учреждение.

8.3 Отношения между руководством и подчиненными

В отношениях с подчиненными руководителю 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 за конструктивную критику в свой адрес;
- первым подавать руку для приветствия при рукопожатии,
- входящий в помещение руководитель здоровается с присутствующими первым.

Сотрудникам рекомендуется:

- информировать непосредственного руководителя о причинах своего длительного отсутствия на рабочем месте;
- не отвечать в присутствии коллег на некорректное поведение руководителя образовательного учреждения. Если Вы уверены в своей правоте, попросите о личной встрече;
- здороваться первым при встрече с руководителем образовательного учреждения в коридоре или на открытой территории;
- здоровается с присутствующими первым, входя в помещение.

8.4 Этика учащихся образовательной организации

Взаимоотношения между учащимися и преподавателями образовательного учреждения строятся на принципах взаимоуважения, не допускаются грубость, сквернословие, ущемление чести и достоинства других лиц, нанесение им морального или материального ущерба, совершение противоправных действий.

Поощряются различные формы общения учащихся и преподавателей – совместное обсуждение и решение учебных вопросов, выполнение проектов. При разрешении возникающих в учебном процессе проблем учащиеся образовательной организации в первую очередь руководствуются Уставом и Кодексом своего образовательного учреждения.

Учащие образовательного учреждения могут рассчитывать на доступность всей информации по изучаемым дисциплинам и на постоянное обновление информации. Они имеют право прослушать дисциплину в полном объеме, предусмотренном программой.

Обучающиеся вправе получить полную информацию о механизмах осуществления финансовых платежей, связанных с их обучением.

Обучающиеся имеют возможность непосредственного и (или) опосредствованного общения с преподавателями и другими сотрудниками вуза в необходимом объеме для получения и усвоения знаний.

Все необходимые материалы, программы, а также техническое обеспечение, в рамках каждой дисциплины, всегда доступны для учащихся университета.

Вся информация об учащихся и их успеваемости является строго конфиденциальной и не может свободно разглашаться сотрудниками университета.

Учащиеся образовательного учреждения обязаны знать все правила и инструкции вуза, имеющие отношение к их правам и обязанностям. Они могут рассчитывать на доступность инструкций и правил.

В образовательном учреждении учащиеся обязаны здороваться со всеми вне зависимости от возраста или статуса человека. Учащиеся первыми здороваются с сотрудниками и преподавателями университета независимо от того, преподают они у них или нет.

При входе в образовательное учреждение, юноши должны снять головные уборы. Верхнюю одежду учащимся следует сдавать в гардероб. Недопустимо появляться в верхней одежде в учебных аудиториях, лабораториях, кабинетах, столовой и других местах общего пользования.

Учащимся вуза рекомендуется приходить на занятия аккуратно одетыми и причесанными. Предпочтителен деловой стиль. Запрещено во время занятий находиться в образовательном учреждении в шортах или спортивной одежде (исключение составляют занятия по физической культуре и спорту).

Учащиеся университета обязаны вовремя приходить на занятия. В случае опоздания учащийся должен извиниться, не привлекая внимания, и занять свободное место в аудитории. Преподаватель, в свою очередь, имеет право удалить учащегося с занятия за нарушение дисциплины или норм этики настоящего Кодекса. Учащийся обязан подчиниться, не вступая в пререкания. После занятий необходимо вежливо объясниться и извиниться перед преподавателем.

Учащиеся вуза должны уважительно относиться к окружающим не только внутри образовательного учреждения, но и за ее пределами. В общественном транспорте уступать сидячие места инвалидам, людям пожилого возраста, пассажирам с маленькими детьми, юноши – девушкам.

Принимать пищу участникам образовательного процесса следует в предназначенных для этого местах, но не в аудиториях (кабинетах).

Недопустимо оставлять мусор на столах, плевать и сорить.

Корпоративный стиль образовательного учреждения формируется на основе миссии, стратегических целей и задач в соответствии с основными принципами корпоративной культуры. Внешние признаки корпоративного стиля выражаются в корпоративной символике образовательной организации (цвет, логотип, флаг, эмблема, гимн, фирменная одежда, знаки отличия и другие элементы), отраженной в визуальном восприятии объектов и субъектов организации (офисов, зданий, сооружений, корпоративных СМИ, web-сайтах, Internet, публикациях и информационных сообщениях) и его персонала.

Команда – временная или постоянная организационная единица, предназначенная для выполнения определенных целей, задач, служебных обязанностей или иных работ, стоящих перед университетом.

Имидж – внутренний (существующий в сознании работников) и внешний (существующий в сознании партнеров, инвесторов, органов власти и субъектов гражданского общества) образ университета.

Миссия – философия и предназначение, смысл существования образовательного учреждения, в котором проявляется отличие данной образовательной организации от ей подобных; сформулированное утверждение относительно того, для чего и по какой причине существует вуз.

Деловая этика – совокупность этических норм и принципов, которыми руководствуются работники университета в своей деятельности.

Деловой этикет – порядок поведения работников университета, включающий систему регламентированных правил поведения в различных деловых ситуациях, в том числе при деловой переписке, деловом общении, приеме на работу, обращении к руководству и т.д.

Конфликт интересов – ситуация выбора между интересами коллектива в целом и интересами отдельного субъекта или группы субъектов, участвующих в корпоративных отношениях.

Согласовано:

Врио проректора по учебной работе

Врио проректора по научной работе

Врио проректора по непрерывному образованию,

Воспитательной и социальной работе

Председатель первичной профсоюзной

организации работников

Врио начальника управления кадров



Ширяев С.Г.

Авдеенко А.П.

Гуржий С.В.



Белокобыльская Л.Г.

Лещенко Е.А.