

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ГОРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Утверждено

**Ученым советом ФГБОУ ВО
«Горский ГАУ» от 30.11.2023 г.**

Протокол №...

Ректор О. К. Гогаев



**Этический кодекс работников
ФГБОУ ВО «Горский государственный аграрный университет»**

Владикавказ 2023

1. Общие положения

1.1. Этический кодекс работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Горский государственный аграрный университет (далее - Кодекс) разработан с целью сохранения сложившихся в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Горский государственный аграрный университет» (далее - Университет, ГГАУ) традиций и обычаев, а также с целью формирования у работников единого представления о нормах и ценностях, принятых в ГГАУ, и внедрения их в повседневную деятельность для успешного осуществления уставной деятельности.

1.2. Настоящий Кодекс разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Международным кодексом поведения государственных должностных лиц (Резолюция 51/59 Генеральной Ассамблеи ООН от 12 декабря 1996 г.), Федеральным законом № 273-ФЗ от 25.12.2008 г. «О противодействии коррупции», Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом ГГАУ и иными локальными нормативными актами ГГАУ.

1.3. Настоящий Кодекс устанавливает обязательные для каждого работника ГГАУ нормы и правила поведения при исполнении должностных обязанностей, распространяемые на всех членов коллектива Университета независимо от занимаемой должности, статуса и местопребывания - как внутри, так и вне вуза, а также определяет принципы взаимоотношений с юридическими и физическими лицами.

1.4. С учетом Устава ГГАУ в Кодекс могут вноситься изменения и дополнения.

1.5. Кодекс един для всего коллектива Университета и его филиалов. Администрация и работники Университета добровольно принимают на себя обязательства по соблюдению принципов, норм и правил делового поведения, установленных в настоящем Кодексе.

2. Основные понятия и определения

2.1. Основные понятия и определения, используемые в настоящем Кодексе:

1) Работники - физические лица, вступившие в трудовые отношения с ГГАУ (профессорско-преподавательский состав, научные работники, педагогические работники агроколледжа, инженерно-технический, административно-хозяйственный, производственный, учебно-вспомогательный и иной персонал Университета);

2) Педагогические работники - физические лица, состоящие в трудовых отношениях с ГГАУ и выполняющие обязанности по обучению и воспитанию обучающихся; по организации образовательной деятельности.

3) Этические нормы поведения - это сложившаяся система норм поведения и обычаев делового оборота, не основанная на законодательстве и формирующая позитивные ожидания в отношении поведения участников межличностных, деловых отношений.

4) Деловое общение - вид общения, которое подчинено решению определенной задачи (производственной, научной, коммерческой и т. д.) исходя из общих интересов и целей.

5) Некорректное поведение подразумевает: замечания оскорбительного характера в адрес коллег, обучающихся, работников сторонних организаций; использование ненормативной лексики в разговоре; грубость, превышение полномочий, навязчивое поведение; нетактичные жесты относительно окружающих.

6) Коррупция - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование работником своего должностного положения вопреки законным интересам Университета, общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды работнику другими физическими лицами.

7) Коррупционное поведение - это поведение работника, направленное на получение личной выгоды путем злоупотребления служебным положением.

8) Коррупционное давление - это совокупность социальных и психологических факторов воздействия на должностное лицо, приводящих к ситуации выбора между злоупотреблением работником полномочиями для получения личной выгоды или отказу от него.

9) Антикоррупционная устойчивость - это системное свойство личности, проявляющееся в способности противостоять коррупционному давлению и осуществлять выбор между криминальным и законопослушным поведением в пользу последнего.

3. Цели и задачи Кодекса

3.1. Целью настоящего Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников ГГАУ при выполнении ими трудовых обязанностей, содействие укреплению авторитета и деловой репутации университета.

3.2. Задачами кодекса являются:

- содействие достижению основных целей и задач развития Университета;

- формирование у работников Университета единых коммуникационных моделей и норм делового общения;
- устранение причин и условий, порождающих коррупцию, формирование в коллективе нетерпимого отношения к проявлениям коррупции;
- реализация в университете принципов равенства и социальной справедливости.

4. Базовые принципы этики Работников

4.1. Работники ГГАУ в своей деятельности руководствуются следующими этическими принципами:

Законности - соблюдать требования законодательства Российской Федерации, настоящего Кодекса, Устава ГГАУ и локальных актов ГГАУ при выполнении своих трудовых обязанностей, быть нетерпимым к проявлениям коррупции;

Профессиональной компетентности - исполнять свои трудовые обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне, обеспечивать эффективную работу ГГАУ для достижения образовательных, научных и других целей, определенных Уставом ГГАУ;

Взаимного уважения - содействовать созданию атмосферы взаимопонимания, доверия и сотрудничества в коллективе, быть честным, порядочным, доброжелательным, вежливым и внимательным к людям, корректным и добросовестным при осуществлении своей профессиональной деятельности, быть терпимым к мнению других людей, избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб деловой репутации ГГАУ;

Единства обучения и воспитания - осуществлять воспитание обучающихся в ходе образовательного процесса на личном примере педагогического работника и высокой культуре взаимоотношений между работниками Университета и обучающимися;

Свободы творчества - соблюдать в педагогической и научной деятельности общепризнанные моральные нормы: научную принципиальность; недопустимость плагиата, а также фальсификации результатов научных исследований; добросовестная научная конкуренция; публичность научных результатов; уважительный характер научных дискуссий; активное противодействие лженауке.

4.2. Взаимодействие работников Университета строится на основе уважения личности и нацеленности на результат, с тем, чтобы успешно решать профессиональные задачи, обеспечивать условия для

профессионального и личного развития, поддерживать конструктивные отношения в коллективе.

4.3. Работники ГГАУ не допускают любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений.

4.4. Работники Университета стремятся проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию обучающихся.

4.5. При выполнении трудовых обязанностей работники университета исходят из того, 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.

4.6. Работники Университета ценят и поддерживают:

- пунктуальность, четкое и своевременное выполнение взятых на себя обязательств перед Университетом и коллегами по работе, самодисциплину, организованность и умение работать на результат;
- рациональное использование собственного рабочего времени и времени своих коллег по работе, а также имущества Университета;
- стремление к здоровому образу жизни и уважение семейных ценностей.

4.7. Работники Университета содействуют укреплению репутации и повышению имиджа ГГАУ, не распространяют заведомо ложные сведения, подрывающие авторитет и репутацию ГГАУ, воздерживаются от действий, которые могут нанести ущерб чести, достоинству и деловой репутации как Университета, так и его работников.

4.8. Работники университета в своей деятельности исключают действия, препятствующие добросовестному исполнению трудовых обязанностей, и связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов.

Работники Университета призваны не допускать совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений, воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения.

4.9. Работники ГГАУ содействуют установлению и поддержанию в коллективе здорового морально-психологического климата, противодействуют коррупционному давлению.

4.10. Помимо следования вышеупомянутым нормам и ценностям, педагогические работники Университета, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, обязуются:

- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

- воздерживаться от навязывания обучающимся своих взглядов, убеждений, предпочтений;

- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

- проявлять корректность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;

- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении педагогическим работником трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации Университета или авторитету работника.

- в процессе обучения и воспитания не использовать различного рода средства воздействия на личность (гипноз, кодирование, программирование и т.п.), которые противоречили бы общепринятым морально-нравственным нормам и нарушали бы интересы личности;

- не допускать прямых или косвенных высказываний, либо иных действий в отношении обучающихся, которые могут быть расценены ими как обещание выставления оценки или сдачи зачета в обмен на какие либо материальные блага либо услуги; обосновывать выставленную оценку по просьбе обучающегося.

5. Правила служебного поведения работников Университета

5.1. Для поддержания в Университете комфортной рабочей обстановки, а также во избежание трудностей и конфликтных ситуаций, возникающих при использовании различных моделей и норм рабочих взаимоотношений, каждый работник Университета должен соблюдать единые правила делового общения, а именно:

- работники обращаются друг к другу на «Вы» и по имени-отчеству, если иное не оговорено при личном общении сторон;

- работники всегда вежливы и дружелюбны, не допускают некорректного поведения;

- при возникновении конфликтных ситуаций стороны разрешают противоречия спокойно и конструктивно, всегда уважительно относятся к оппонентам;

- во время внеучебных мероприятий работники проявляют уважительное отношение к организаторам и участникам, соблюдая порядок и

тишину, место проведения мероприятия покидают в исключительных случаях только в паузах между выступлениями.

5.2. Работники Университета при встрече обязательно приветствуют друг друга. При этом соблюдаются общепринятые нормы этикета: младшие по возрасту или должности приветствуют старших, мужчины - женщин, уступая право прохода и движения.

5.3. В случае наличия у работника ГГАУ звания доцента или профессора при общении к нему в официальной обстановке, а также при упоминании его фамилии в документах Университета обязательно указывается ученое звание.

5.4. Работники Университета не вправе осуществлять в рабочее время политическую, религиозную деятельность. Работники Университета, принимающие участие в политической и религиозной деятельности, могут выступать в указанных сферах деятельности только от своего имени, а не в качестве представителей Университета.

5.5. Участие работника Университета в общественной деятельности возможно при условии, что такая деятельность не наносит ущерба репутации Университета и не вызывает сомнений в профессионализме работника.

5.6. В университете приветствуются следующие правила пользования телефонами:

- во время официальных мероприятий звуковые сигналы мобильных средств связи работников Университета должны быть отключены;
- педагогические работники отключают или переводят в беззвучный режим мобильные средства связи во время занятий.

5.7. В процессе телефонного общения работники Университета соблюдают следующие правила:

- на входящие звонки следует отвечать как можно быстрее, при ответе называть наименование своего структурного подразделения и свою фамилию;
- при звонке в другие организации необходимо назвать свою фамилию и имя, наименование своей организации, спросить, удобно ли собеседнику разговаривать в данный момент, кратко формулировать вопрос или задачу;
- независимо от эмоционального состояния работнику следует избегать некорректных высказываний таким образом, чтобы открыто выразить собственные эмоции;
- заканчивать разговор, как правило, должен позвонивший.

5.8. В процессе общения по электронной почте работники Университета соблюдают следующие правила:

- отвечать на входящую корреспонденцию в установленные в обращении сроки;
- начинать письмо с приветствия;
- использовать деловую лексику, избегать грамматических, стилистических и пунктуационных ошибок;

- завершать письмо подписью с указанием фамилии, имени, отчества, должности и названия университета, необходимой контактной информацией.

5.9. Работники ГГАУ обмениваются опытом и информацией между коллегами, оказывают помощь друг другу.

5.10. Работники Университета оказывают поддержку и помощь молодым специалистам (с опытом работы до 3 лет) в приобретении профессиональных навыков.

5.11. На территории и в зданиях Университета запрещается курение. Курение в специально отведенных местах. Запрет распространяется на всех членов коллектива Университета без исключения.

5.12. Работники Университета придерживаются делового стиля в одежде. В стиле одежды работников Университета должны быть аккуратность и сдержанность. Мужчины не должны находиться в помещении в головных уборах.

6. Общие принципы поведения руководителей структурных подразделений

6.1. Руководители структурных подразделений ГГАУ должны служить для работников примером следования нормам этики и правилам служебного поведения.

6.2. Руководители структурных подразделений ГГАУ должны:

- исходить из интересов Университета, работать добросовестно, с полной отдачей, постоянно повышать профессионализм и компетентность;

- являться образцом поведения, соблюдения деловой этики и общепринятых норм и правил, установленных настоящим Кодексом;

- в профессиональной деятельности следовать высоким стандартам делового общения и поддерживать деловую репутацию и имидж Университета при взаимодействии с юридическими и физическими лицами;

- действовать в соответствии с утвержденными планами, а также решениями, принимаемыми в ГГАУ;

- обеспечивать выполнение подчиненными работниками должностных обязанностей;

- проявлять внимание к индивидуальным способностям каждого подчиненного работника, способствовать формированию их антикоррупционной устойчивости;

- не допускать проявлений бюрократизма, высокомерия, формализма, неуважительного отношения к законным просьбам и требованиям граждан в связи с выполнением трудовых обязанностей;

- уважительно относиться к работникам, соблюдать их права, не допускать в своей управленческой практике использования методов, наносящих ущерб личному достоинству работников, принятия необоснованных, незаконных или несправедливых решений.

6.3. Запрещаются любые формы дискриминации руководителями структурных подразделений работников Университета.

6.4. При взаимодействии с подчиненными руководители структурных подразделений Университета обязаны:

- проявлять объективность, доброжелательность, внимательность и беспристрастность, поддерживать в коллективе устойчивый благоприятный социально-психологический климат, способствующий выстраиванию открытого диалога и справедливой оценке труда подчиненных;
- поддерживать у подчиненных и других работников дух командной работы и партнерства, чувство ответственности, стремление к профессиональному совершенствованию и новаторству;
- обеспечивать открытый доступ к информации, необходимой работникам для выполнения должностных обязанностей, возможность осуществления обратной связи;
- продуктивно использовать рабочее время работников, ставить перед ними реалистичные задачи, подкрепленные необходимыми ресурсами и соответствующие уровню их профессиональной квалификации;
- создавать условия для обучения, самообразования работников и повышения ими профессиональной квалификации, содействовать формированию кадрового резерва Университета;
- являться образцом антикоррупционной устойчивости и создавать условия по недопущению коррупционного поведения подчиненных им лиц.

7. Ответственность за нарушение положений Кодекса

7.1. Нарушение работником положений настоящего Кодекса рассматривается на заседаниях коллегиальных органов управления, предусмотренных Уставом ГГАУ. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, нарушение положений настоящего Кодекса влечет применение к работнику ГГАУ мер ответственности, предусмотренных законодательством Российской Федерации

7.2. Соблюдение работниками положений Кодекса может учитываться при проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при поощрении работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.