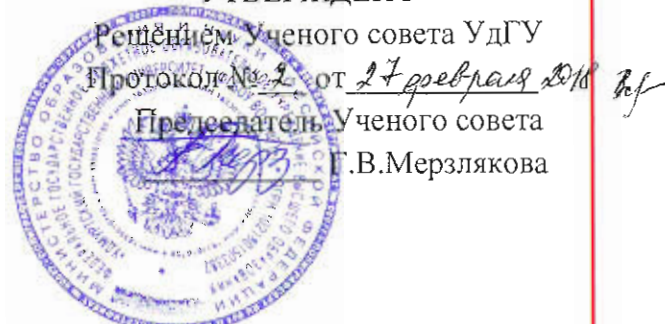


УТВЕРЖДЕНО



КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ УДМУРТСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА

Часть 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Цель принятия Кодекса

Настоящий Кодекс корпоративной этики вводится с целью определения ценностных ориентиров развития ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет» (далее – Университет, вуз), установления этических норм и принципов функционирования коллектива университета, укрепления корпоративного единства в решении общеуниверситетских задач, повышения уровня целевой мотивации научно-педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного, инженерно-технического и прочего обслуживающего персонала (далее – работников, сотрудников) и студентов, аспирантов, слушателей (далее – обучающихся), общие усилия которых направлены на выполнение миссии Университета и роста его авторитета в обществе.

Статья 2. Сфера применения Кодекса корпоративной этики

Настоящий Кодекс корпоративной этики (далее – Кодекс) разработан на основе законодательства Российской Федерации, общепризнанных нравственных и этических принципов и норм, Устава Университета, Коллективного договора, Правил внутреннего распорядка УдГУ и иных нормативно-правовых документов,

Кодекс распространяется на каждого члена университетского сообщества независимо от статуса и занимаемой должности, и задает определенные модели поведения и этические стандарты отношений как внутри вузовского сообщества, так и во внешней среде.

Кодекс призван содействовать развитию позитивной корпоративной культуры, вести к упрочению репутации и авторитета Удмуртского государственного университета во внешней среде.

Статья 3. Основные элементы Кодекса

К основным элементам Кодекса относятся:

- определение миссии университета и базовых корпоративных ценностей;
- формулирование требований к этическим стандартам поведения, корпоративным обязанностям, системе взаимоотношений работников и обучающихся УдГУ;
- развитие традиций университета;
- использование символики Университета.

Часть 2. МИССИЯ УНИВЕРСИТЕТА

Статья 4. Предназначение Университета

Удмуртский государственный университет видит свою миссию в обеспечении качества подготовки высококлассных специалистов, способствующих интеллектуальному, социально-экономическому и культурному развитию Удмуртии и России.

Реализация этой миссии должна способствовать получению и распространению передовых знаний и информации, опережающей подготовке кадров, укреплению в коллективе вуза общечеловеческих духовных ценностей, являющихся образцами профессиональной нравственности и этики.

Статья 5. Философия Университета

Мы, члены университетского сообщества, в своей деятельности:

- исповедуем уважение к личности и правам каждого работника и обучающегося;
 - поощряем инициативу;
 - ставим четкие цели и достигаем их;
 - не боимся допускать ошибки, так как не ошибается тот, кто ничего не делает.
- Мы терпимо относимся к ошибкам друг друга, потому что не совершаем их преднамеренно;
- честны в отношениях друг с другом, не копили негативную информацию внутри себя, а открыто обсуждаем ее друг с другом;
 - признаем такие главные качества хорошего работника и обучающегося, как ответственность, творчество, нацеленность на результат.

Часть 3. КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ УНИВЕРСИТЕТА

Статья 6. Ценностное основание

Ценностным основанием Кодекса корпоративной этики Университета, ориентиром практической деятельности всех его структур, коллектива работников и обучающихся выступают корпоративные ценности и приоритеты.

Статья 7. Наивысшая ценность

Наивысшей ценностью Университета является человек, обеспечивающий динамичное поступательное развитие вуза как ведущего высшего учебного заведения региона, сохраняющего традиции и ориентированного на реализацию стратегии инновационного развития как ведущего центра образования, науки и культуры Удмуртской Республики.

С обеспечением развития Университета в долгосрочной перспективе связаны следующие корпоративные ценности:

- профессионализм и компетентность, обеспечивающие высокое качество образовательной и научной деятельности;

- паритетность обучения, научных исследований и воспитания;

- добросовестный труд с высокой самоотдачей, инициативностью и трудовой дисциплиной;

- креативность и инновационность, определяющие внедрение в УдГУ наиболее передовых образовательных технологий;

- корпоративный патриотизм, преданность Университету, отстаивание его интересов и высокой репутации;

- ответственность за результаты труда, выражающиеся в обеспечении профессиональной востребованности и конкурентоспособности выпускников УдГУ, создании образовательного бренда УдГУ, отвечающего современным требованиям;

- чувство достоинства работников и обучающихся Университета, соотносимое с должным социальным статусом, уважительным отношением к труду каждого работника и обучающегося Университета;

- командная работа, коллективизм и товарищеская взаимопомощь в решении задач развития Университета;

- приверженность принципам духовности и общественной морали, нетерпимость к случаям нарушения норм этики, коррупционным и иным аморальным проявлениям;

- обязанность поддерживать высокий имидж работника и обучающегося УдГУ, в том числе за пределами корпоративного пространства, стремление повысить рейтинг и популярность Университета.

Статья 8. Запреты

Запрещается любая деятельность, направленная на подрыв или дискредитацию корпоративных ценностей Университета. Их защита – обязанность руководства и каждого из членов университетского сообщества.

Часть 4. ОСНОВНЫЕ ЭТИЧЕСКИЕ СТАНДАРТЫ КОРПОРАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ

Статья 9. Этические стандарты

Этические стандарты и принципы корпоративного поведения работников и обучающихся УдГУ производны от ценностей Университета и его миссии и включают в себя:

- принципы построения взаимоотношений между Университетом и его работниками и обучающимися;
- корпоративные обязанности работников и обучающихся;
- основы взаимоотношений в коллективе;
- принципы взаимодействия между структурными подразделениями.

Статья 10. Принципы построения взаимоотношений между Университетом и его работниками и обучающимися

Принципы управления Университетом определяются характером решаемых вузом задач. Ориентир на переход к инновационным технологиям развития формирует стиль корпоративного управления, основанный на перспективном видении проблем и мобилизации коллектива УдГУ на их решение. Функции, возложенные на руководство УдГУ, сочетаются с идущими от различных групп университетского сообщества творческими инициативами.

Университет строит отношения с работниками и обучающимися на принципах долгосрочного сотрудничества, конструктивного взаимодействия, уважения и неукоснительного исполнения взаимных обязательств. Ответность каждого работника перед непосредственным руководством сочетается с отчетностью руководителей всех уровней перед коллективом соответствующих структур.

УдГУ принимает меры, направленные на охрану жизни, здоровья, обеспечения необходимых условий труда работников и обучающихся.

Университет рассматривает человеческий ресурс как базовый фактор развития вуза и его успешности. Все работники Университета имеют равные возможности в области карьерного роста и творческой самореализации, при этом учитываются их личные интересы, индивидуальные особенности и специфические способности каждого.

В УдГУ поощряется эффективное лидерство, которое состоит в умении находить наиболее перспективные идеи и направления развития, и включаться в их реализацию.

В Университете исключаются любые методы унижения достоинства человека вне зависимости от его должностного положения и статуса.

Статья 11. Корпоративные обязанности работников и обучающихся

Профессиональным ориентиром деятельности каждого работника УдГУ является достижение высоких результатов в образовательной, научной и иной деятельности.

Каждый работник и обучающийся Университета:

- призван быть достойным представителем УдГУ как внутри вуза, так и за его пределами;

- принимает на себя ответственность за достижение заявленных корпоративных целей Университета, активно участвует в реализации принятых программ и стратегий развития,

- действует в интересах Университета, отдавая им приоритет по отношению к индивидуально-групповым интересам или выгодам;

- внимателен к коллегам, обучающимся и их родителям, нацелен на совместную эффективную работу, контролирует свое поведение, чувства и эмоции;

- уважает частную жизнь коллег, не допускает какого-либо вмешательства в нее;

- ориентирован на достижение практического результата, служащего критерием оценки его труда;

- готов к изменениям, вызванным требованиями времени, а также ориентирован на творческое и динамичное выполнение заданий и поручений;

- заботится о своем здоровье, поддерживает свое оптимальное психологическое состояние, работоспособность и проявляет заботу о здоровье и состоянии окружающих;

- соблюдает и исполняет Устав Университета, а также правила поведения и обязанности, отраженные в п.3 Правил внутреннего распорядка УдГУ;

- требователен к своему внешнему виду, придерживаясь делового стиля.

При решении проблем и задач любого уровня поощряется инициатива работника и обучающегося, генерирование идей по оптимизации деятельности и повышению качества образовательного продукта.

При разрешении возникающих в рабочем процессе проблем работники Университета руководствуются в первую очередь принципами и правилами настоящего Кодекса и других документов, защищающих их гражданские права.

Статья 12. Основы взаимоотношений в коллективе

Сплоченность коллектива, солидарность и соучастие каждого работника и обучающегося в достижении общего результата является особым ресурсом корпоративной успешности. Это позволяет коллективу мобилизоваться на решение текущих и перспективных задач, что повышает в итоге конкурентоспособность вуза и его привлекательность в образовательном пространстве.

Приветствуется создание временных проектных групп для решения конкретных задач, умение работать в команде, взаимовыручка и поддержка.

Работники и обучающиеся Университета строят свои отношения на основе взаимного уважения, не допускают грубости, сквернословия, ущемления чести и достоинства других лиц, нанесения им морального и материального ущерба, совершения противоправных действий. Они проявляют разумную заботу о том, чтобы их действия не наносили вред другим, исполняют общепринятые и корпоративные нормы этики.

Работниками и обучающимися проявляется товарищеская нетерпимость к отступлению от норм профессиональной этики, нацеленность на искоренение почвы для коррупции, халатности, аморального поведения.

В качестве меры ответственности за нарушение корпоративной морали устанавливается коллегиальная ответственность коллектива структурных подразделений за неправомерные действия каждого из его работников/обучающихся.

Статья 13. Принципы взаимодействия между подразделениями

Для достижения наилучших результатов в работе Университет стремится к кооперированному взаимодействию всех структур (институтов, управлений, департаментов, отделов, филиалов и т.д.)

Поощряются различные формы корпоративного взаимодействия - совместное выполнение проектов, грантов, совместное обсуждение и решение рабочих вопросов, выработка направлений деятельности, инноваций, а также совместное проведение корпоративных и досуговых мероприятий.

Принципы корпоративной культуры распространяются на все структурные подразделения университета.

Часть 5. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

Статья 14. Важные условия

Важным условием обеспечения ФЯУ успешной деятельности Университета является недопущение частных конфликтов во внутрикорпоративных отношениях.

Предотвращение конфликта интересов предполагает четкое разделение функций между структурными подразделениями и распределение обязанностей работников.

В Университете приветствуется решение разногласий и споров посредством переговоров и поиска компромиссов. Поощряется предупреждение потенциальных конфликтных ситуаций.

Разрешение конфликта производится таким образом, чтобы возможный ущерб от него для деятельности Университета был минимальным. Возникшая конфликтная ситуация разрешается в допустимо короткие сроки. При разрешении конфликта соблюдаются принципы справедливости и процедурной честности.

О возникновении конфликтной ситуации своевременно информируются все стороны, обладающие возможностями для оперативного и эффективного ее разрешения. При возникновении конфликтной ситуации между подразделениями УдГУ приоритетным направлением разрешения конфликта являются интересы Университета как вуза в целом.

Часть 6. КОРПОРАТИВНАЯ СРЕДА

Статья 15. Корпоративные символы

Корпоративные символы – логотип УдГУ, флаг, гимн - являются важными системообразующими элементами корпоративной культуры.

Корпоративные символы Университета едины для всех структурных подразделений вуза, рекомендации по их применению отражены в брендбуке.

Корпоративные символы структурных подразделений должны содержать логотип УдГУ.

Статья 16. Корпоративные награды и отличия

Важнейшей частью формирования корпоративного духа, стимулирования труда и учебы являются нематериальные формы поощрения работников и обучающихся УдГУ.

К корпоративным наградам и отличиям относятся:

- Благодарственное письмо;
- Благодарность;
- Почетная грамота Удмуртского государственного университета;

- Звание «Почетный профессор Удмуртского государственного университета»;
- Звание «Ветеран труда Удмуртского государственного университета»;
- Занесение на Доску Почета Удмуртского государственного университета;
- Занесение в Книгу Почета Удмуртского государственного университета;
- Именные стипендии, утвержденные решением Ученого совета Удмуртского государственного университета.

Статья 17. Корпоративные и внешние коммуникации

Процесс внедрения Кодекса корпоративной этики, его норм сопровождается развитием современных информационных коммуникаций, которые должны достаточно полно отражать события, происходящие в Университете.

Руководители всех уровней используют для внутрикорпоративного общения с работниками и обучающимися личные встречи, корпоративную почту, социальные сети.

Взаимодействие с внешними структурами и средствами массовой коммуникации (СМИ) от лица Университета осуществляет ректор или по его поручению проректоры, руководители структурных подразделений, преподаватели и обучающиеся.

При взаимодействии с внешними по отношению к УдГУ структурами, партнерами работники и обучающиеся руководствуются:

- высокими стандартами деловой этики;
- принципом достоверности предоставляемой информации;
- не допускают использования не по назначению информации, полученной в ходе выполнения своих обязанностей.

При взаимодействии со СМИ работники и обучающиеся Университета:

- действуют в его интересах, поддерживают его имидж, не предпринимают действий, наносящих урон интересам вуза;
- воздерживаются от дискредитации Университета;
- не допускают распространения недостоверной информации.

Часть 7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕ КОДЕКСА

Статья 18. Практическое применение

Настоящий Кодекс является локальным нормативным актом Университета, обязательным для исполнения всеми обучающимися и работниками вне зависимости от занимаемой должности.

При приеме в Университет работники и обучающиеся знакомятся с Кодексом корпоративной этики в обязательном порядке под роспись (сотрудники - в трудовых договорах, студенты - в заявлении о приеме на обучение).

По вопросам, возникающим в связи с положениями Кодекса, а также по любым этическим вопросам, коррупционным проявлениям и другим противоправным действиям работники университета, обучающиеся, деловые партнеры и заинтересованные лица могут обращаться:

- к непосредственному руководителю подразделения либо к следующему по уровню прямому руководителю;

- в антикоррупционную комиссию;

- в постоянные комиссии Ученого совета УдГУ;

- к ректору посредством обращения в часы приема либо письменного обращения через имеющиеся почтовые ящики в корпусах Университета, а также посредством электронных сообщений на адрес rector@udsu.ru.

Знание и соблюдение Положений Кодекса обучающимися является одним из критериев оценки качества их образовательной деятельности и трудовой дисциплины и учитывается: при решении вопроса о направлении на стажировку в другие учебные заведения; для поступления в аспирантуру; при решении вопросов поощрения или наложения дисциплинарных взысканий.

Соблюдение работниками положений Кодекса учитывается при проведении аттестации на соответствие занимаемой должности, выборных и конкурсных процедур, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при решении вопросов поощрения или наложения дисциплинарных взысканий.

Статья 19. Заключительные положения

Принятие Кодекса, а также внесение в него изменений осуществляется на заседании Ученого совета университета по согласованию с профсоюзной организацией УдГУ. Текст Кодекса размещается на сайте Университета.

Кодекс является «живым» документом. Любой работник и обучающийся может внести предложения по его изменению и дополнению.