Приложение 3 к приказу ректора
от 22.01.2025 № 1 - 73

УТВЕРЖДЕН
Приказом ректора
от 22.01.2025 № 1 - 73

ЮГОРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

КОДЕКС

этики и служебного поведения работников

ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет»

Предисловие

1. РАЗРАБОТАНО юридическим отделом.
2. УТВЕРЖДЕНО ВЗАМЕН кодекса этики и служебного поведения работников ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет», утверждённого приказом ректора от 29.11.2024 № 1-1977.

Содержание

Предисловие	2
Содержание	3
1. Область применения.....	4
2. Нормативные ссылки.....	4
3. Термины и определения.....	4
4. Общие положения.....	5
5. Основные принципы и правила служебного поведения работников.....	6
6. Этические правила поведения работников	8
7. Профилактика коррупции и конфликт интересов.....	9
8. Заключительные положения.....	11

1. Область применения

1.1 Кодекс этики и служебного поведения работников ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет» (далее – Кодекс этики) является сводом наиболее важных правил делового поведения работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Югорский государственный университет» (далее - Университет), этических норм взаимоотношений, социальной ответственности, а также других наиболее приоритетных вопросов этики. Кодекс этики призван повысить эффективность выполнения работниками своих должностных обязанностей, обеспечить условия развития Университета, способствовать противодействию коррупционных проявлений.

1.2 Все работники Университета должны соблюдать положения Кодекса этики и каждый обучающийся, гражданин и другие члены коллектива вправе ожидать от работника Университета такого поведения, которое соответствует положениям Кодекса этики.

2. Нормативные ссылки

2.1. Настоящий Кодекс этики разработан в соответствии с:

2.1.1. Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ;

2.1.2. Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

2.1.3. Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

2.1.4. Комплексом мер (мероприятий) по предупреждению коррупции в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13 сентября 2024 г. № 601;

2.1.5. Уставом Университета;

2.1.6. Иными нормативными правовыми актами в сфере противодействия коррупции и локальными нормативными актами Университета.

3. Термины и определения

3.1. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может

повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

3.2. Личная заинтересованность – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, замещающим должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, замещающее должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

3.3. Конфликт интересов педагогического работника – ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

4. Общие положения

4.1. Кодекс этики разработан в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ), основан на общепринятых нормах делового поведения и морали и предусматривает этические ценности и правила служебного поведения работников.

4.2. Задачами Кодекса этики являются:

4.2.1. соблюдение норм деловой этики работниками Университета;

4.2.2. профилактика коррупционных рисков и предотвращение конфликта интересов;

4.2.3. повышение эффективности выполнения работниками своих должностных обязанностей и развитие единой корпоративной культуры в Университете.

3.4. Гражданин, принимаемый на работу в Университет, обязан ознакомиться с положениями Кодекса этики и соблюдать их в процессе трудовой деятельности.

3.5. Кодекс этики в части, не противоречащей существу имеющихся обязательств, имеет рекомендательный характер для физических лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, заключенным с Университетом, а также для

физических и юридических лиц, исполняющих поручения, либо представляющих Университет перед третьими лицами, если их действия осуществляются от имени Университета.

3.6. Несоблюдение требований Кодекса этики может повлечь за собой применение дисциплинарных взысканий, а также инициирование от имени Университета в отношении нарушителей мер юридической ответственности в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

5. Основные принципы и правила служебного поведения работников

5.1. Основными принципами, которыми должны руководствоваться работники при осуществлении своей деятельности, являются:

5.1.1. профессионализм - глубокое знание своей специальности, своевременное и качественное выполнение поставленных задач, постоянное совершенствование профессиональных знаний и умений;

5.1.2. инициативность - активность и самостоятельность работников в оптимизации производственного процесса;

5.1.3. бережливость - ответственный и бережный подход к использованию движимого и недвижимого имущества Университета, объектов интеллектуальной собственности, к собственному рабочему времени и рабочему времени других работников;

5.1.4. взаимное уважение - командный дух в работе, доверие, доброжелательность и сотрудничество в процессе решения поставленных задач;

5.1.5. открытость к диалогу - открытый и честный обмен информацией, готовность совместно выработать оптимальное решение;

5.1.6. преемственность - уважение к труду и опыту старших поколений, профессиональное обучение и наставничество;

5.1.7. имидж - использование приемов и стратегий, направленных на создание позитивного мнения об Университете.

5.2. Работники, сознавая ответственность перед государством, обществом, гражданами и Университетом, призваны:

5.2.1. исполнять трудовые (должностные) обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Университета;

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

5.2.3. не допускать случаев принуждения работников Университета к участию в деятельности политических партий и общественных объединений;

5.2.4. не допускать в своей трудовой (служебной) деятельности проявлений протекционизма, фаворитизма и nepотизма;

5.2.5. соблюдать конфиденциальность информации о работниках Университета, касающейся условий жизнедеятельности, личных качеств и проблем,

принимать меры для обеспечения нераспространения полученных сведений доверительного характера;

5.2.6. принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности служебной информации, которая стала известна ему в связи с исполнением им трудовых (должностных) обязанностей;

5.2.7. проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и работниками Университета;

5.2.8. 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;

5.2.9. уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Университета;

5.2.10. воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб деловой репутации Университета;

5.2.11. уведомлять представителя нанимателя (работодателя), органы прокуратуры или другие государственные органы либо органы местного самоуправления обо всех случаях обращения каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

5.2.12. соблюдать установленные законодательством Российской Федерации ограничения, запреты и обязанности в противодействии коррупции;

5.2.13. принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;

5.2.14. воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Университета и ее работников, если это не входит в трудовые (должностные) обязанности;

5.2.15. воздерживаться в публичных выступлениях от обозначения стоимости в иностранной валюте (условных денежных единицах) на территории Российской Федерации товаров, работ, услуг и иных объектов гражданских прав, за исключением случаев, когда это необходимо для точной передачи сведений либо предусмотрено законодательством Российской Федерации, обычаями делового оборота;

5.2.16. постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения кадровыми, финансовыми и материальными ресурсами, находящимися в сфере ответственности.

5.3. Работнику запрещается получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежные вознаграждения, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения).

5.4. Работник обязан уведомлять работодателя о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками, с другими официальными мероприятиями, и передавать указанный подарок, стоимость

которого превышает 3 000 (три тысячи) рублей, по акту в Университет с сохранением возможности его выкупа в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации и локальными нормативными актами Университета.

6. Этические правила поведения работников

6.1. В служебном поведении работникам необходимо исходить из конституционных положений о том, 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.

6.2. В служебном поведении работникам следует воздерживаться от:

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

- обсуждения личных недостатков и личной жизни коллег;

- публичного использования непристойных слов, обсценной лексики или жаргонных слов.

6.3. Работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

6.4. Работникам рекомендуется быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

6.5. Критика имеющихся недостатков в работе со стороны руководителя и (или) коллег должна быть объективной, взвешенной, принципиальной и с пониманием приниматься работником, к которому она обращена.

6.6. Внешний вид каждого работника - основа имиджа Университета. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий службы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважительному отношению граждан к Университету, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

6.7. Рекомендуется придерживаться следующих правил ношения деловой одежды:

- стиль одежды – официально-деловой, сдержанный;

– одежда должна быть чистой, свежей, соответствовать общепринятым стандартам деловой одежды, обувь – чистой.

6.8. Не допускается использование вне специальных мероприятий, проводимых с разрешения администрации Университета, одежды с открыто демонстрируемой символикой, предметов культа, аксессуаров, свидетельствующих о политических и религиозных убеждениях, а также одежды бельевого стиля; спортивной одежды, шорт; атрибутов одежды, закрывающих лицо; аксессуаров с травмирующей фурнитурой, символикой асоциальных неформальных объединений, а также пропагандирующих психоактивные вещества и противоправное поведение; религиозной одежды, одежды с религиозными атрибутами и (или) религиозной символикой; головных уборов в помещениях; пляжной обуви; слишком открытой или вызывающей одежды; предметов роскоши, свидетельствующих о высоком материальном положении.

6.9. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам:

6.9.1. должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации;

6.9.2. призван своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

6.9.3. способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

6.10. В процессе общения посредством телефонной связи должны соблюдаться следующие этические правила:

6.10.1. на входящие звонки следует отвечать как можно быстрее, при ответе называть свое имя;

6.10.2. при звонке коллегам необходимо называть свои фамилию, имя и должность (структурное подразделение), а также поинтересоваться, может ли собеседник в данный момент уделить время для разговора;

6.10.3. при звонке в другие организации и физическим лицам необходимо называть свои фамилию, имя, должность и название Университета, а также поинтересоваться, может ли собеседник в данный момент уделить время для разговора;

6.10.4. если вопрос, по которому работнику необходимо связаться с коллегами или другими организациями и физическими лицами не является срочным, следует отдавать предпочтение связи по электронной почте либо посредством мессенджеров.

7. Профилактика коррупции и конфликт интересов

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

7.2. Работник обязан уведомить работодателя, а также органы прокуратуры Российской Федерации или другие государственные органы обо всех случаях

обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

7.3. Работник, замещающий отдельную должность на основании трудового договора, включенную в Перечень должностей в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, при назначении на которые граждане и при замещении которых работники обязаны представлять сведения о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, утвержденный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 17 января 2022 г. № 31 (далее – соответствующий Перечень должностей), обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов.

7.4. Работник, замещающий отдельную должность на основании трудового договора, включенную в соответствующий Перечень должностей, утвержденный Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, обязан уведомить работодателя о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов в порядке, установленном нормативным правовым актом, утвержденным Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

7.5. Работник, замещающий отдельную должность на основании трудового договора, включенную в соответствующий Перечень должностей и граждан, претендующий на замещение такой должности, обязаны представлять сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих и членов своей семьи в соответствии с Порядком представления гражданами, претендующими на замещение должностей, и работниками, замещающими должности в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 26 июля 2018 г. № 12н

7.6. Работник, замещающий должность профессорско-преподавательского состава, обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов.

7.7. Работник, заинтересованный в совершении Университетом тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами, обязан руководствоваться положениями статьи 27 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».

7.8. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен принимать меры к тому,

чтобы подчиненные и подконтрольные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения.

7.9. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в соответствии со статьей 11 Федерального закона № 273-ФЗ.

7.10. В целях эффективной реализации положений Кодекса этики в Университете создается Комиссия по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия), а также назначается должностное лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений, действующие на основании и в порядке, установленным локальными нормативными актами Университета.

7.11. В случае возникновения ситуаций, не регламентированных Кодексом этики, а также при возникновении спорных ситуаций, когда у работника появляются вопросы или сомнения в отношении корректности и законности его действий (бездействия), действий (бездействия) его коллег или правильного понимания (толкования) положений Кодекса этики, ему следует обратиться к своему непосредственному руководителю и (или) к должностному лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

7.12. Полученная Комиссией и должностным лицом, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений, информация о нарушении считается конфиденциальной и защищенной от несанкционированного доступа третьих лиц. Работник, сообщивший о нарушении, имеет право получить информацию о ходе рассмотрения его сообщения.

7.13. Университет обеспечивает конфиденциальность сведений о работнике, сообщившем о коррупционном правонарушении, а также защиту от ущемлений его прав и законных интересов.

8. Заключительные положения

8.1. Нарушение работником положений Кодекса этики подлежит моральному осуждению на заседании Комиссии, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – влечет применение к работнику мер юридической ответственности.

8.2. Соблюдение работником положений Кодекса этики учитывается при проведении аттестаций, а также при наложении дисциплинарных взысканий.