



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ВВГУ»)

ПРИКАЗ

18.03 2026

№ 872

Об утверждении кодекса профессиональной этики и служебного поведения работников ФГБОУ ВО «ВВГУ», редакция 03

В целях формирования единой корпоративной культуры, укрепления деловой репутации и авторитета университета, а также обеспечения единых стандартов служебного поведения работников, повышения уровня профессиональной этики, добросовестности и взаимоуважения в трудовом коллективе, профилактики коррупционных рисков

приказываю:

1. Утвердить кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников ФГБОУ ВО «ВВГУ», редакция 03 (далее – кодекс этики) (приложение).
2. Начальнику отдела профессионального роста и адаптации Николаевой В.И. обеспечить размещение кодекса этики на сайте отдела кадрового делопроизводства в разделе «Нормативные акты», специалисту отдела по профилактике коррупционных и иных правонарушений Филоженко Н.Н. на сайте университета в разделе «Локальные нормативные акты по вопросам профилактики и предупреждения коррупционных нарушений».
3. Руководителям структурных подразделений и работникам университета в своей работе руководствоваться утвержденным кодексом этики.
4. Начальнику общего отдела Подымаевой Е.В. обеспечить размещение кодекса этики в подсистеме «1С Документооборот» в разделе «8. Кадровая политика» в подразделе «Документы, относящиеся к организации кадрового процесса».
5. Признать утратившим силу приказ ФГБОУ ВО «ВВГУ» от 01.07.2024 № 712 «О введении в действие новой редакции кодекса профессиональной этики и служебного поведения работников ФГБОУ ВО «ВВГУ».
6. Контроль за исполнением приказа возложить на директора департамента кадровой политики Карпову И.Г.

Ректор

Т.В. Терентьева

КОДЕКС**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ
РАБОТНИКОВ ФГБОУ ВО «ВВГУ», РЕДАКЦИЯ 03****Перечень сокращений и обозначений**

ФГБОУ ВО «ВВГУ», университет	— федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Владивостокский государственный университет»
Кодекс этики	— кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников ФГБОУ ВО «ВВГУ»
ОПКИП	— отдел по профилактике коррупционных и иных правонарушений
Сведения	— сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера
Комиссия	— комиссия по корпоративной этике
РФ	— Российская Федерация

1. Общие положения

1.1 Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников ФГБОУ ВО «ВВГУ» разработан в соответствии со следующими нормативными документами:

Конституция Российской Федерации от 12.12.1993;

Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.12.1994;

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года;

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.09.2024 № 601 «Об организации работы по предупреждению коррупции в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством науки и высшего образования Российской Федерации»;

Перечень должностей в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством науки и высшего образования РФ, 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 РФ от 17 января 2022 г. № 31 (зарегистрирован Министерством юстиции РФ 22 февраля 2022 г.,

регистрационный № 67409), с изменениями, внесенными приказом Министерства науки и высшего образования РФ 1 июня 2022 г. № 497 (зарегистрирован Министерством юстиции РФ 8 июля 2022 г., регистрационный № 69205).

Порядок представления гражданами, претендующими на замещение должностей, и работниками, замещающими должности в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством науки и высшего образования РФ, 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, утвержденный приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 26 июля 2018 г. № 12н (зарегистрирован Министерством юстиции РФ 15 августа 2018 г., регистрационный № 51907), с изменениями, внесенными приказами Министерства науки и высшего образования РФ от 16 августа 2019 г. № 604 (зарегистрирован Министерством юстиции РФ 25 октября 2019 г. регистрационный № 56323) и от 8 ноября 2022 г. № 1085 (зарегистрирован Министерством юстиции РФ 18 января 2023 г., регистрационный № 72044).

устав ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет», утвержденный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 16.11.2018 № 965;

правила внутреннего трудового распорядка, введенные в действие приказом ФГБОУ ВО «ВВГУ» от 05.03.2024 №193;

Иные локальные нормативные акты университета.

1.2. Кодекс этики основан на общепринятых нормах делового поведения и морали и предусматривает этические ценности, и правила служебного поведения работников университета.

1.3. Задачами кодекса этики являются:

соблюдение норм деловой этики работниками университета;
профилактика коррупционных рисков и предотвращение конфликта интересов;
повышение эффективности выполнения работниками своих должностных обязанностей и развитие единой корпоративной культуры в университете.

1.4. Гражданин, принимаемый на работу в университет обязан ознакомиться с положениями кодекса этики соблюдать их в процессе трудовой деятельности.

1.5. Действие настоящего кодекса этики распространяется на всех работников университета, включая работников филиалов и представительств, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Положения кодекса этики также рекомендуется соблюдать лицам, работающим по гражданско-правовым договорам с университетом, и иным лицам, действующим от имени университета.

1.6. 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 РФ.

1.7. Положения настоящего кодекса этики обязательны к соблюдению:

в рабочее время на территории университета (включая рабочие места, аудитории, коридоры, столовые, места отдыха);

во время обеденных перерывов и иных перерывов в течение рабочего дня;

при нахождении в командировках, на выездных мероприятиях, конференциях, форумах, официальных и корпоративных встречах;

на корпоративных мероприятиях (праздниках, тимбилдингах, неформальных

встречах), организуемых университетом или с его участием;

в любых иных ситуациях, когда работник может быть идентифицирован как представитель университета (общение в социальных сетях с указанием места работы, публичные выступления, интервью, участие в профессиональных сообществах).

1.8. Работник обязан соблюдать этические нормы независимо от места нахождения и времени суток, если его действия (высказывания, публикации) могут быть связаны с университетом или повлиять на его деловую репутацию.

2. Основные принципы и правила служебного поведения работников

2.1. Работники, сознавая ответственность перед государством, обществом, гражданами и университетом, призваны:

2.1.1. Исполнять трудовые (должностные) обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы университета.

2.1.2. Исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина, удовлетворение их духовных и иных нематериальных потребностей в образовании определяют основной смысл и содержание деятельности университета.

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

2.1.4. Не допускать случаев принуждения работников университета к участию в деятельности политических партий и общественных объединений.

2.1.5. Не допускать в своей трудовой (служебной) деятельности проявлений протекционизма (поддержки, предоставляемой по знакомству или личной связи, а не по деловым качествам), фаворитизма (предпочтения, отдаваемого отдельным лицам вне зависимости от их реальных заслуг) и nepотизма (предоставления привилегий родственникам или близким людям вопреки интересам дела).

2.1.6. Неэтичным признаётся любая форма злоупотребления работником своим особым статусом (состоянием здоровья, тяжёлым материальным или семейным положением, ограниченными возможностями и т.п.), равно как и злоупотребление социальным, политическим, корпоративным, научным или иным статусом в целях получения необоснованных преимуществ перед другими работниками университета.

2.1.7. Соблюдать конфиденциальность информации о работниках университета, касающейся условий жизнедеятельности, личных качеств и проблем, принимать меры для обеспечения нераспространения полученных сведений доверительного характера.

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

2.1.9. Проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и работниками университета.

2.1.10. 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.

2.1.11. Уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе университета.

2.1.12. Воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в

добросовестном исполнении должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб деловой репутации университета.

2.1.13. Соблюдать установленные законодательством РФ о противодействии коррупции ограничения, запреты и обязанности.

2.1.14. Принимать предусмотренные законодательством РФ меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов.

2.1.15. Воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности университета и его работников, если это не входит в трудовые (должностные) обязанности.

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

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

2.2. В целях эффективной реализации кодекса этики в университете создана комиссия по корпоративной этике, действующая на основании и в порядке, установленном локальными нормативными актами университета.

3. Этические правила поведения работников

3.1. 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.

3.2. В служебном поведении работникам запрещается:

3.2.1. Любой вид высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений.

3.2.2. Грубость, проявления пренебрежительного тона, заносчивость, предвзятые замечания, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений.

3.2.3. Угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение.

3.2.4. Обсуждение личных недостатков и личной жизни коллег.

3.2.5. На территории университета запрещается:

осуществление политической пропаганды в интересах политических партий, независимых кандидатов на избираемые должности, иных общественных объединений;

деятельность религиозных организаций (объединений), за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

3.3. Недопустимость оскорбительного поведения и домогательств. Работникам запрещается:

использование ненормативной (нецензурной, обценной) лексики в любой форме, как в процессе обучения и взаимодействия с обучающимися, так и в общении с

коллегами, посетителями и контрагентами;

оскорбительные высказывания, унижающие честь и достоинство коллег, обучающихся или иных лиц, независимо от формы их выражения (устной, письменной, в мессенджерах, социальных сетях);

разговоры непристойного характера, в том числе с использованием намёков, шуток или жестов, способных создать дискомфорт или быть воспринятыми как домогательство;

любые формы домогательств (сексуальных, психологических), включая навязчивое внимание, нежелательные прикосновения, преследование или иные действия, создающие враждебную среду;

создание конфликтных ситуаций на рабочем месте, провокационное поведение, направленное на обострение отношений в коллективе.

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

3.4. Работники обязаны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

3.5. Критика имеющихся недостатков в работе со стороны руководителя и (или) коллег должна быть объективной, взвешенной, принципиальной и подлежит обязательному принятию к рассмотрению работником, которому она адресована.

3.6. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий службы и формата служебного мероприятия обязан способствовать уважительному отношению граждан к университету, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

3.6.1. Деловой стиль одежды предполагает:

опрятность, чистоту и аккуратность одежды и обуви;

закрытую (классическую) обувь, сочетающуюся с деловым костюмом;

ношение с обувью чулочно-носочных изделий (носок, чулок, колготок).

3.6.2. В служебное время не допускается:

нахождение на рабочем месте в пляжной, спортивной или иной одежде, не соответствующей деловому стилю;

ношение открытой обуви (шлепанцев, сандалий без носков, вьетнамков), а также обуви на высокой платформе или с элементами, не сочетающимися с деловым этикетом;

появление в одежде с видимыми загрязнениями, повреждениями или неопрятным внешним видом.

3.6.3. Требования к причёске и гигиене:

причёска должна быть опрятной, волосы чистыми и ухоженными;

использование парфюмерных и косметических средств допускается в умеренных количествах, их запах не должен быть резким, навязчивым или вызывать дискомфорт у окружающих.

3.6.4. При участии в официальных, торжественных, протокольных и иных публичных мероприятиях (конференции, встречи с партнёрами, дни открытых дверей, вручение наград, съёмки, интервью и т.п.) работник обязан:

соблюдать строгий деловой или торжественный (в зависимости от формата мероприятия) стиль одежды;

отдавать предпочтение классическому костюму, платью или иной одежде,

подчеркивающей официальный статус мероприятия;

исключить любые элементы одежды, обуви, причёски или аксессуаров, которые могут быть восприняты как неформальные, вызывающие или не соответствующие имиджу университета.

3.7. Работник обязан поддерживать чистоту на рабочем месте: своевременно убирать документы, удалять мусор, использованную посуду, не загромождать проходы и не создавать неудобств коллегам. Эстетическое состояние рабочего пространства является частью общего облика университета.

3.8. Использование мобильной связи и электронных устройств.

3.8.1. В служебное время работникам рекомендуется ограничить личные телефонные разговоры, не допуская их чрезмерной продолжительности и громкости.

3.8.2. Во время совещаний, переговоров, официальных мероприятий и при непосредственном взаимодействии с посетителями работник обязан перевести мобильный телефон в беззвучный режим или режим вибрации, не пользоваться телефоном (за исключением срочной служебной необходимости) без предварительного предупреждения собеседников.

3.8.3. Громкие разговоры по мобильной связи в присутствии коллег и посетителей, а также использование громкой связи в открытых пространствах не допускаются, если это создаёт дискомфорт для окружающих.

3.8.4. При использовании громкой связи во время телефонных переговоров работник обязан предупредить собеседника о том, что разговор может быть слышен другим лицам, находящимся в помещении, а также уведомить присутствующих коллег о вестующем разговоре в режиме громкой связи. Использование громкой связи в присутствии посетителей и посторонних лиц не допускается, если это не обусловлено служебной необходимостью.

3.9. В процессе общения посредством телефонной связи работники обязаны соблюдать следующие этические правила:

3.9.1. На входящие звонки следует отвечать как можно быстрее, при ответе называть свое имя.

3.9.2. При звонке коллегам необходимо называть свои фамилию, имя и должность (структурное подразделение), а также уточнять, может ли собеседник в данный момент уделить время для разговора.

3.9.3. При звонке в другие организации и физическим лицам необходимо называть свои фамилию, имя, должность и название университета, а также уточнять, может ли собеседник в данный момент уделить время для разговора.

3.9.4. 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.

3.10. Правила использования имущества, информационных систем и цифровая этика:

3.10.1. Работники обязаны использовать имущество, информационно-технические и коммуникационные ресурсы университета (компьютеры, сети, программное обеспечение, электронная почта) исключительно в служебных целях.

3.10.2. Работникам запрещается использование ресурсов университета для доступа, хранения или распространения противоправного, дискредитирующего или непрофессионального контента.

3.10.3. Работники обязаны соблюдать правила информационной безопасности, не разглашать учетные данные, использовать надежные пароли и немедленно сообщать

о любых инцидентах, связанных с безопасностью данных.

3.10.4. При ведении профессиональной деятельности в цифровой среде (электронная переписка, онлайн-конференции, образовательные платформы) работники обязаны соблюдать те же нормы профессиональной этики, уважения и корректности, что и при личном общении.

4. Этические обязанности руководителя

4.1. Личным примером демонстрировать подчинённым профессионализм, безупречную репутацию и деловое поведение, подавая пример честности, беспристрастности, справедливости и уважения.

4.2. Способствовать формированию в коллективе благоприятного морально-психологического климата, заботиться о здоровье и чувствах подчинённых, проявлять нетерпимость к унижению человеческого достоинства, грубости и брани.

4.3. Уважать личное пространство и время подчинённых, исключать необоснованные обращения в нерабочее время, а также препятствовать распространению сплетен и слухов в коллективе.

4.4. Ставить задачи чётко и точно, обеспечивать подчинённых всей информацией, необходимой для эффективной работы, разъяснять свои намерения и решения.

4.5. Осуществлять текущий контроль исполнения заданий, что позволяет своевременно выявлять трудности, снижать риск конфликтов и исключать необходимость спешной, необъективной оценки результатов.

4.6. Воздерживаться от категоричных и запугивающих оценок деятельности и поведения подчинённых, уважать точку зрения, отличную от собственной.

4.7. В случае обнаружения ошибок оказывать подчинённым помощь в их исправлении, отдавая предпочтение конструктивному разбору ситуации, а не публичной критике.

4.8. Поощрять разумную инициативу, создавать условия для профессионального роста и реализации потенциала работников.

4.9. Принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев в соответствии с разделом 6 настоящего кодекса.

4.10. Нести ответственность за действия или бездействие подчинённых, нарушающие принципы этики и правила служебного поведения, если не были приняты необходимые меры для их предотвращения.

4.11. При возникновении конфликтных ситуаций применять альтернативные способы их разрешения, при необходимости вовлекая в этот процесс подчинённых для поиска взаимоприемлемого решения.

4.12. Не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность подразделений или университета в целом, а также для получения личных преимуществ.

5. Нормы профессиональной этики научно-педагогических работников

5.1. Научно-педагогические работники при исполнении должностных обязанностей обязаны:

5.1.1. Уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений.

5.1.2. Исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных,

имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей.

5.1.3. Проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам.

5.1.4. Проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися.

5.1.5. Соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств.

5.1.6. Придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы.

5.1.7. Воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в местах, доступных для детей, информации, причиняющей вред здоровью и (или) развитию детей.

5.1.8. Избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) университета, а также не допускать размещения в информационном пространстве информации, порочащей честь и достоинство работников и обучающихся, или недостоверной информации об университете.

5.1.9. Применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования методы обучения и воспитания, осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне.

5.1.10. 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.

5.1.11. 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.

5.2. Научно-педагогическим работникам запрещается:

5.2.1. Любой вид высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений.

5.2.2. Грубость, оскорбительные выражения или реплики, проявления пренебрежительного тона, заносчивость, предвзятые замечания, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений.

5.2.3. Угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение.

6. Профилактика коррупции и конфликт интересов

6.1. Работник обязан противодействовать проявлениям коррупции и

предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством РФ.

6.2. 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.

6.3. 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 тысячи рублей, по акту в университет с сохранением возможности его выкупа в порядке, установленном нормативными правовыми актами РФ и локальными нормативными актами университета.

6.4. 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).

6.5. Работник, замещающий отдельную должность на основании трудового договора, включенную в соответствующий перечень, утвержденный Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов. Понятие конфликта интересов определено частью 1 статьи 10 Федерального закона № 273-ФЗ.

6.6. Работник, замещающий отдельную должность на основании трудового договора, включенную в соответствующий перечень, 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.

Понятие личной заинтересованности определено частью 2 статьи 10 Федерального закона № 273-ФЗ.

6.7. Работник, замещающий отдельную должность на основании трудового договора, включенную в соответствующий Перечень должностей, утвержденный Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, в случае приобретения им и (или) членами его семьи (супругой (супругом), несовершеннолетними детьми) объекта недвижимости, транспортного средства, ценных бумаг, цифровых финансовых активов, цифровой валюты на сумму, превышающую общий доход работника, его супруги (супруга) и несовершеннолетних детей за три последних года, предшествующих году совершения сделок, обязан представлять сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих и членов своей семьи в установленном порядке.

Обязанность по представлению сведений также распространяется:

на работников организации, при назначении (в том числе переназначении) на должности, включенные в Перечень должностей;

на граждан при поступлении на работу на должности, предусмотренные Перечнем должностей.

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

конфликта интересов педагогического работника определено пунктом 33 части первой статьи 2 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

6.9. 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».

6.10. 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.

6.11. 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.

6.12. В целях предупреждения и урегулирования конфликта интересов, а также противодействия коррупции в университете создана Комиссия по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов, а также подразделение, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений, действующие на основании и в порядке, установленным локальными нормативными актами ФГБОУ ВО «ВВГУ».

6.13. 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) в структурное подразделение, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

6.14. Полученная Комиссией и подразделением (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.

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

7. Соблюдение принципов бренда и поддержание репутации университета

7.1. Каждый работник ФГБОУ ВО «ВВГУ» в рамках профессиональной деятельности представляет университет и несёт персональную ответственность за добросовестное поведение и коммуникации, способствующие сохранению и укреплению его деловой репутации, авторитета и положительного имиджа. Репутация университета складывается в том числе из репутации его работников, поэтому каждый работник обязан дорожить своим добрым именем как частью общего бренда.

7.2. В профессиональной деятельности и публичных коммуникациях работник руководствуется интересами университета, соблюдает нормы деловой этики и

способствует формированию уважительного отношения к университету со стороны обучающихся, партнёров, органов государственной власти и общества. Недопустимо публичное противопоставление личных интересов или позиций интересам университета, если это может нанести ущерб его деловой репутации.

7.3. Использование наименования университета и элементов фирменного стиля (логотип, герб/эмблема, фирменные цвета, шрифты, шаблоны, слоганы и иные визуальные материалы) в служебных, научных, информационных и рекламно-просветительских материалах допускается исключительно при соблюдении требований руководства по фирменному стилю, иных локальных нормативных актов университета, а также установленного порядка согласования макетов. Запрещается самостоятельное видоизменение элементов фирменного стиля или их использование в целях, не связанных с деятельностью университета, без соответствующего разрешения.

7.3.1. Создание страниц, групп или сообществ в социальных медиа от имени университета, его структурных подразделений или с использованием его фирменного стиля допускается только в порядке, установленном локальными актами, и при внесении в соответствующий реестр. Самовольное создание таких страниц запрещается.

7.4. Работники, участвующие в публичных мероприятиях (дни открытых дверей, конференции, форумы, культурные, социальные и иные проекты) от имени университета или в связи с принадлежностью к нему, обязаны представлять университет компетентно, корректно и в соответствии с целями конкретного мероприятия. В случае выступлений в личном качестве, но с упоминанием места работы, работник обязан делать оговорку о том, что высказываемое мнение может не совпадать с официальной позицией университета.

7.5. При взаимодействии со СМИ, в социальных сетях и любом публичном пространстве, если работник упоминает свою принадлежность к университету (место работы, должность, участие в проектах), он обязан соблюдать корректность, проверять факты и воздерживаться от высказываний и действий, которые могут:

нанести репутационный ущерб университету, его работникам или обучающимся;

нарушить требования законодательства и локальных актов (в том числе в части персональных данных, конфиденциальной информации и авторских прав);

быть восприняты как официальная позиция университета, если на это не были даны соответствующие полномочия.

7.5.1. Работник, указывающий в своем аккаунте в социальных медиа принадлежность к университету (место работы, должность, участие в проектах), признается аффилированным с университетом лицом. В публичном пространстве он обязан действовать с осознанием того, что его высказывания и действия могут восприниматься как связанные с университетом и влиять на его репутацию.

7.5.2. Работник, ведущий персональную страницу с идентификацией университета в профессиональных или личных целях, обязан четко обозначать (например, с помощью пометки «Мнение личное»), когда его высказывания не являются официальной позицией университета, если это может быть неочевидно для аудитории.

7.6. Публичная критика внутренних процессов университета должна быть исключена или сведена к минимуму. Замечания и критика могут и должны быть корректными, обоснованными и направленными на улучшение. Работникам предписывается использовать исключительно внутренние каналы обратной связи

(непосредственный руководитель, комиссии, профильные подразделения) для рассмотрения вопросов и совместного поиска решений. Публичное обсуждение внутренних проблем университета в СМИ и социальных сетях без предварительного урегулирования во внутренних инстанциях признаётся нарушением настоящего кодекса.

7.7. Достижения работников в научной, образовательной, общественной и иной деятельности, связанные с работой в университете, являются важной частью его положительного имиджа. Университет поддерживает распространение информации о таких достижениях и поощряет работников, активно способствующих позитивному позиционированию вуза в информационном пространстве. Размещение информации о достижениях осуществляется при соблюдении требований локальных актов, а при необходимости – после согласования с Департаментом маркетинга и информационной политики и/или руководством в установленном порядке.

7.8. Работник, которому стали известны факты распространения сведений, способных причинить репутационный ущерб университету, либо о возникновении репутационных рисков (конфликтные публичные ситуации, искажение информации об университете, неправомерное использование символики и т.п.), обязан незамедлительно уведомить непосредственного руководителя или Комиссию по этике для оценки ситуации и определения порядка реагирования. Сокрытие такой информации или бездействие при наличии возможности предотвратить репутационный ущерб может рассматриваться как нарушение служебной этики.

7.8.1. При обнаружении в информационном пространстве сведений, порочащих репутацию университета, работнику следует воздерживаться от самостоятельной эмоциональной полемики. Информацию необходимо оперативно передать руководителю или Комиссии по этике для выработки скоординированного ответа.

7.9. За действия, повлёкшие за собой причинение репутационного ущерба университету, работник может быть привлечён к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения по соответствующим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

7.9.1. Поведение, дискредитирующее университет (в том числе использование ненормативной лексики, участие в конфликтах, непристойное поведение), совершённое за пределами рабочего места, но в контексте, связанном с профессиональной деятельностью или корпоративными мероприятиями, признаётся нарушением настоящего кодекса этики.

7.9.2. Работник, допустивший репутационно опасное поведение в нерабочее время (например, публичные скандалы, оскорбительные высказывания в адрес коллег в соцсетях), может быть привлечён к дисциплинарной ответственности, если установлена связь такого поведения с его принадлежностью к университету или нанесён ущерб деловой репутации вуза.

8. Ответственность за нарушение кодекса этики

8.1. Нарушением кодекса этики признается невыполнение или ненадлежащее выполнение работником установленных кодексом принципов, норм и правил поведения, а также совершение проступка, порочащего честь работников, обучающихся, третьих лиц или университета.

8.2. Соблюдение работниками университета положений настоящего кодекса этики учитывается при формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, избрание по конкурсу, а также при наложении

дисциплинарных взысканий.

8.3. За действие или бездействие, нарушающее положения кодекса этики, либо подрывающее репутацию университета и его работников, в зависимости от характера, совершенного им нарушения, работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности или иным мерам юридической ответственности, предусмотренным действующим законодательством РФ.

8.4. Факт нарушения требований кодекса этики фиксируется, актами, которые составляются в присутствии 2 и более лиц (свидетелей), докладными, служебными записками с указанием точных сведений (даты, фамилии, описание конкретного случая/события/нарушения, при наличии – ссылки на источники).

8.5. Порядок рассмотрения нарушений и защита сообщивших.

8.5.1. Комиссия по этике рассматривает вопросы, связанные с нарушением норм профессиональной этики, правил служебного поведения, а также соблюдением принципов бренда и поддержанием репутации университета. Комиссия по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов рассматривает вопросы, связанные с конфликтом интересов, соблюдением антикоррупционных запретов и ограничений, а также с представлением сведений о доходах и расходах.

8.5.2. Рассмотрение случаев возможного нарушения кодекса этики осуществляется комиссией по этике конфиденциально, с обеспечением права работника на предоставление объяснений и защиту.

8.5.2. Университет обязуется защищать работников, добросовестно сообщивших о нарушениях, от преследования, давления или необоснованных дисциплинарных мер.

8.5.3. Факт нарушения кодекса этики может быть признан отягчающим обстоятельством при применении иных мер правового воздействия.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящий кодекс этики вступает в силу с момента его утверждения приказом университета.

9.2. Изменения и дополнения в настоящий кодекс этики вносятся приказом университета.

9.3. Ознакомление и доступность.

9.3.1. Все вновь принимаемые работники обязаны быть ознакомлены с настоящим кодексом этики под подпись до подписания трудового договора.

9.3.2. Действующая редакция кодекса этики подлежит размещению на официальном сайте университета в разделе, доступном для всех работников, обучающихся и иных заинтересованных лиц.

9.4. Настоящий кодекс этики подлежит периодическому пересмотру (раз в 3 года) с учетом изменений в законодательстве, лучших практиках и развитии корпоративной культуры университета.