

Учреждение образования
«Гродненский государственный
аграрный университет»

УТВЕРЖДАЮ
Ректор УО «Гродненский
государственный аграрный
университет»



КОДЕКС

« 1 » 06 2023 г. № 506

корпоративной этики сотрудников и студентов
учреждения образования «Гродненский
государственный аграрный университет»

1. Цели и задачи

Учреждение образования «Гродненский государственный аграрный университет» (далее - УО «ГГАУ») является государственным учреждением высшего образования. Миссия УО «ГГАУ» заключается в подготовке высококвалифицированных специалистов для инновационного развития агропромышленного комплекса Республики Беларусь.

Сотрудники видят свой университет как учебно-научно-инновационный комплекс, способный на высоком уровне реализовывать многопрофильные образовательные и научные программы для решения кадровых и социально-экономических проблем в агропромышленном комплексе Республики Беларусь.

Для достижения этого УО «ГГАУ» стремится обеспечивать:

качественную подготовку квалифицированных специалистов на основе постоянного совершенствования образовательного процесса и использования новых информационных технологий;

развитие фундаментальной и прикладной науки как основы высокого качества образования;

формирование высокой культуры сотрудников и студентов вуза.

Корпоративная культура университета - это система ценностей, правила, традиции и нормы поведения, разделяемые всеми сотрудниками и студентами вуза и согласующиеся с перспективным планом развития УО «ГГАУ».

Кодекс корпоративной этики УО «ГГАУ» - это внутренний организационно-нормативный документ вуза, представляющий собой свод моральных и нравственных норм поведения и общения сотрудников и студентов университета.

Основными целями формирования данного Кодекса являются:

содействие выполнению миссии университета;

укрепление корпоративной культуры университетского сообщества;

улучшение репутации (имиджа) вуза.

Основными задачами Кодекса являются:

утверждение этических принципов поведения сотрудников и студентов вуза;

поддержание благоприятного психологического климата в вузе;

определение основ взаимоотношений сотрудников и студентов внутри образовательного учреждения;

определение норм взаимодействия сотрудников с представителями органов государственной власти и средствами массовой информации.

2. Область применения

Настоящий Кодекс разработан на основе законодательства Республики Беларусь: Трудового кодекса Республики Беларусь, Кодекса Республики Беларусь об образовании.

При разработке Кодекса учтены общепризнанные нравственные и этические нормы поведения, положения Устава и Правил внутреннего распорядка УО «ГГАУ».

Кодекс содержит правила и нормы поведения, распространяющиеся на всех сотрудников и студентов университета. Сотрудники и студенты вуза обязаны руководствоваться в своей текущей деятельности содержащимися в Кодексе правилами и нормами поведения.

Каждый сотрудник и студент УО «ГГАУ» принимает на себя обязательства по соблюдению Кодекса с момента ознакомления с его положениями.

Кодекс вступает в силу после принятия его Советом и утверждения ректором университета.

Положения Кодекса могут изменяться и дополняться по решению Совета университета.

Принимая Кодекс, университет подтверждает свое стремление к высокому уровню корпоративной культуры, обязуется соблюдать его положения и применять их в своей повседневной деятельности.

3. Фирменный стиль университета

Фирменный стиль УО «ГГАУ» обуславливается системой визуальных и вербальных признаков, по которым идентифицируется университет. Фирменный стиль важен при взаимодействии с внешними целевыми аудиториями УО «ГГАУ» (родители, абитуриенты, партнеры, работодатели, государственные структуры и т.п.). Также он существенен как фактор влияния на внутренние целевые аудитории вуза. Ценности корпоративной культуры УО «ГГАУ» воплощаются в таких символах вуза как его название, гимн, флаг и логотип. Они создают единое корпоративное пространство университета, формируют у сотрудников и студентов вуза чувство гордости за принадлежность к университетскому сообществу.

Официальное название вуза, как «Учреждение образования «Гродненский государственный аграрный университет», утверждено приказом Министра сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь от 19.07.2000 № 208 «О преобразовании Гродненского сельскохозяйственного института в Гродненский государственный аграрный университет».

Аббревиатурное название вуза - УО «ГГАУ».

Такая краткость и звучность обеспечивают выразительность формы названия вуза, ее благозвучность, индивидуальность и, как следствие, его легкую запоминаемость в социуме.

Официальные цвета символики университета: зелёный и золотой.

Содержание гимна представляет собой художественно-поэтический образ динамично развивающегося современного образовательного учреждения. Текст гимна УО «ГГАУ» и его аудиозапись размещаются на официальном сайте университета. Внутренние торжественные мероприятия вуза могут открываться исполнением гимна УО «ГГАУ». Торжественные мероприятия, проводимые на

государственном уровне, должны открываться исполнением гимна Республики Беларусь.

Логотип воспринимается как специально разработанная, стилизованная форма названия организации в оригинальном начертании. Корпоративным символом УО «ГГАУ» и графической характеристикой его имиджа является четыре зеркально пересекающихся колоса золотого цвета.

Символ УО «ГГАУ» может размещаться на информационных стендах вуза, сувенирной и печатной продукции, рекламных материалах и т.п. Презентационная продукция вуза (ежедневники, блокноты, календари, открытки, проспекты, буклеты, папки, ручки и т.п.) оформляются в едином стиле с использованием официальной символики и цветовой гаммы, что создает единый образ университета.

Посредством гармоничного сочетания фирменных цветов и логотипа реализуется коммуникативная и информативная функции корпоративных презентов УО «ГГАУ».

Фирменная цветовая гамма и логотип активно используются в оформлении интерьера университета, а именно - при проектировании и изготовлении информационных, выставочных стендов, баннеров, презентаций и инсталляций.

Система менеджмента качества университета сертифицирована в 2010 году. Вуз имеет сертификаты соответствия системы менеджмента качества требованиям СТБ ISO 9001-2015 и ISO 9001:2015. Допускается использовать знаки соответствия этим системам в рекламных буклетах, проспектах, брошюрах, плакатах, бланках и организационно-распорядительной документации вуза.

4. Ритуалы, церемонии и корпоративные мероприятия

Корпоративные церемонии и ритуалы университета как внешние проявления организационной культуры являются плановыми мероприятиями, проводимыми в установленное время и по специальному поводу для демонстрации собравшимся ярких примеров корпоративных ценностей вуза. Они формируют у сотрудников и студентов вуза чувство сопричастности к истории и современности структурных подразделений УО «ГГАУ», чувство единства и гордости за университет. В процессе подготовки и проведения корпоративных церемоний и ритуалов устанавливаются деловые и дружеские связи между представителями различных подразделений вуза, развивается наставничество, кураторство и студенческое самоуправление.

Корпоративные церемонии, ритуалы и специальные мероприятия университета в символической форме выражают и продвигают его ценности. В организационном плане как публичные массовые зрелища они служат стандартами поведения вуза, ориентированными на стратегию развития университета.

Целый ряд таких мероприятий стал традиционным - передающимся от учебного курса к курсу, от старшего поколения сотрудников к молодежи. Традиционные мероприятия позволяют создавать позитивное впечатление на целевые группы, приводят к дальнейшему их объединению, способствуют совершенствованию корпоративных ценностей вуза посредством реализации приоритетных направлений деятельности университета.

В течение многолетней истории развития университета в нем сформировались ритуалы поощрения, ритуалы интеграции и иницирующие ритуалы.

Ритуалы поощрения отличившихся сотрудников и студентов вуза способствуют признанию трудовых и учебных успехов как личных, так и коллективных, утверждению ценности хорошей работы и профессионального мастерства. Эти ритуалы совершаются в целях выявления и поощрения примеров лучшего поведения, высокого уровня развития способностей студентов и сотрудников, их профессионального совершенствования в университете.

К ритуалам поощрения в вузе относятся:

представление студентов-отличников на награждение именными стипендиями, размещение фотографий студентов-отличников и лауреатов именных стипендий на Доске почета факультета;

прием ректором студентов и аспирантов, отличившихся в научно-исследовательской деятельности, награждение их именными благодарственными письмами;

церемонии награждения студентов, имеющих достижения в различных сферах деятельности;

церемония присвоения звания «Почетный доктор Гродненского государственного аграрного университета»;

церемонии присвоения ученых званий, вручения грамот, благодарственных писем и дипломов различных уровней, вынесение благодарностей в честь юбилеев и торжественных событий.

Ритуалы интеграции имеют формальный характер и нацелены на расширение профессиональных контактов, научный, карьерный и творческий рост сотрудников и студентов, способствуют развитию социальных и академических связей вуза и повышению их результативности.

К ритуалам интеграции относятся:

деятельность различных форм студенческого самоуправления;

цикл мероприятий в рамках научно-практической конференции студентов и аспирантов вуза;

цикл мероприятий в рамках традиционных международных научно-практических и научно-методических конференций;

конкурсы красоты «Мисс и Мистер УО «ГГАУ»»;

фестиваль талантливых первокурсников «Шоу первокурсника»;

кубок КВН;

мероприятия, проводимые в рамках «Дня открытых дверей»;

спартакиада сотрудников и студентов УО «ГГАУ».

Иницирующие ритуалы совершаются при вступлении в коллектив, зачислении в ряды студентов университета, пополнении профессионального сообщества. Данные ритуалы четко демонстрируют ценность стремления к совершенству, креативности, профессиональной активности и личностному росту, здоровому образу жизни в университете.

К таким ритуалам в вузе относятся:

Дни открытых дверей УО «ГГАУ»;

День знаний;

церемония посвящения в первокурсники УО «ГГАУ»;

церемония, посвященная окончанию обучения в вузе «Последний звонок»; церемонии, посвященные вручению дипломов об окончании вуза, документов о присвоении ученых степеней и ученых званий.

Одним из наиболее важных инструментов корпоративной коммуникации является вузовская пресса. Периодическими изданиями университета с оригинальными названиями, отражающими направления образования в вузе и приоритеты целевых аудиторий, являются: газета «Униагро», сборники научных трудов и материалов конференций, официальный сайт и телеграм-канал УО «ГГАУ». Эти корпоративные средства массовой информации формируют единое коммуникационное пространство вуза, продвигают корпоративную культуру, поддерживают текущие проекты и информируют о них, формируют внутреннюю мотивацию студентов и сотрудников. Важнейшую корпоративную и мотивационную функцию выполняют также Доски почета и информационные стенды кафедр, факультетов и отделов. На стендах размещается информация об истории создания структурных подразделений вуза, их традициях, достижениях и приоритетных проектах развития.

5. Общие положения корпоративной культуры

Каждый сотрудник университета в своей профессиональной и общественной деятельности должен:

- соблюдать трудовую дисциплину, качественно исполнять должностные обязанности и результативно использовать свое рабочее время;

- дорожить репутацией университета, заботиться о его позитивном имидже в профессиональном сообществе и не предпринимать любых действий, наносящих урон интересам вуза;

- повышать уровень своего профессионального мастерства, ориентируясь на цели и задачи развития университета;

- сохранять и защищать интеллектуальную собственность вуза, уважать авторские права, считая недопустимыми любые подлоги и плагиат;

- способствовать сохранению в университете атмосферы доверия, доброжелательности и справедливости;

- уважать честь, достоинство и права каждого члена коллектива независимо от его социального, должностного или имущественного положения, пола, национальности, отношения к религии, убеждений или иных обстоятельств;

- сохранять и приумножать традиции университета;

- уважать старшее поколение, поддерживая его активное участие в жизни вуза;

- показывать высокий уровень культуры и нравственности в своем поведении;

- уважать семейные ценности, частную жизнь своих коллег и студентов;

- вести здоровый образ жизни и заботиться о поддержании своей работоспособности;

- бережно относиться к имуществу университета, соблюдать чистоту и порядок на своем рабочем месте;

- использовать офисную технику, средства связи и транспорт, принадлежащие университету, исключительно в целях исполнения своих должностных обязанностей;

отвечать за свои действия, не перекладывая ответственность на обстоятельства или других сотрудников вуза;

не допускать использования служебной информации в корыстных и иных личных целях;

не допускать преследований за обоснованную критику, а использовать ее для устранения недостатков и улучшения своей профессиональной деятельности;

не допускать проявлений бюрократизма и волокиты при рассмотрении любых обращений и в установленные сроки принимать по ним необходимые меры;

не допускать любые формы политической или религиозной пропаганды, а также принуждение к вступлению в политические, общественно-политические или религиозные организации и движения;

не проводить без согласования с нанимателем социальные опросы на территории учреждения образования и не участвовать в них;

не проводить в любой форме в рабочее время и на рабочем месте без согласования с руководством университета политическую агитацию, в т.ч. посредством распространения агитационных материалов, бесед, собраний, митингов, высказываний и призывов в социальных сетях и других интернет-ресурсах;

не использовать запрещенную в установленном законодательством порядке символику, не подписываться на интернет-ресурсы, признанные экстремистскими, не распространять экстремистские материалы;

не участвовать и (или) не побуждать в любой форме других работников к участию в несогласованных в установленном порядке (в т.ч. с руководством университета) любых массовых мероприятиях, не организовывать и (или) не проводить указанные мероприятия;

не принимать участие в незаконных забастовках, а также иных формах отказа от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) без уважительных причин;

не допускать проведения коммерческой рекламы на территории университета;

не допускать получения за свою профессиональную деятельность каких-либо вознаграждений, услуг или льгот от организаций и граждан, не предусмотренных законодательством Республики Беларусь, Уставом УО «ГГАУ» или договорными отношениями;

не наносить своим действием или бездействием финансовый, имущественный, имиджевый или иной ущерб интересам как университету в целом, так и его структурным подразделениям и отдельным сотрудникам.

6. Деловой стиль поведения

С целью поддержания порядка и предотвращения правонарушений в университете действует пропускная система. На входе в каждый учебный корпус вуза находятся сотрудники сторожевой охраны. Любой сотрудник или студент университета обязан по требованию сторожей предъявить пропуск или другие документы, удостоверяющие его личность.

Находясь в зданиях, мужчины должны снимать головные уборы. Студентам и посетителям следует сдавать верхнюю одежду в гардеробы учебных корпусов.

Сотрудники университета должны иметь внешний вид, соответствующий характеру их профессиональной деятельности, предпочитая деловой стиль одежды. Для отдельных категорий персонала (работников объектов питания, медпункта, уборщиц и т.п.) устанавливается форменная рабочая одежда.

Студенты не должны приходить на занятия в спортивной одежде (спортивный костюм, шорты, леггинсы и т.п.), за исключением занятий по физической культуре и спорту. Студентам рекомендуется избегать в своей одежде деталей, подчеркивающих их принадлежность к субкультуре.

В вузе при встречах принято приветствовать друг друга вне зависимости от возраста и статуса человека. Студенты первыми приветствуют сотрудников вуза.

В разной форме сотрудники желают друг другу доброго утра (дня, вечера), здоровья, успехов, добра и благополучия. Приветствие обычно сопровождается жестами: рукопожатием, поднятием руки, кивком головы или поклоном. Форма приветствия выбирается та, которая наиболее подходит в данной ситуации.

В приветствии следует выражать свою доброжелательность и симпатию.

На входах (выходах) служебных зданий и помещений, при передвижении на лестничных маршах, в коридорах студенты должны проявлять уважение к старшим (работникам университета, посетителям и гостям) и предложить им пройти первыми.

В университете принято обращаться друг к другу на «Вы». Такое обращение свидетельствует о собственной культуре человека и подчеркивает уважение к лицу, с которым ведется беседа.

Обращением «Ты» можно пользоваться при беседе в неофициальной обстановке с хорошо знакомым человеком.

При общении сотрудники и студенты не допускают жаргонных выражений и ненормативной лексики. Следует стараться соблюдать элементарное уважение к собеседнику в любой ситуации.

Обязательной нормой любого общения является умеренная громкость высказывания. Нет смысла сотрудникам повышать голос даже в споре, т.к. крик не добавляет убедительности аргументам.

Уместно внимательно и терпеливо выслушивать собеседника, показав при этом благожелательность, симпатию и сочувствие к нему. Ни в коем случае не следует обрывать, перебивать, возражать или спорить, не выслушав говорящего собеседника.

Если собеседник злоупотребляет уделенным ему вниманием, то нужно вежливо извиниться и предложить ему перенести разговор на другое время.

При деловом общении возможен обмен визитными карточками.

Получив визитную карточку своего собеседника, следует внимательно прочесть его имя. В ходе деловой беседы или переговоров рекомендуется положить перед собой визитные карточки собеседников - это помогает избежать ошибок в произношении их имен и должностей.

Вручение сотрудником университета своих визитных карточек показывает стремление поддерживать с партнерами деловые контакты в будущем.

На деловой визитной карточке сотрудника вуза уместно использовать логотип университета.

Если сменился номер телефона сотрудника, то можно аккуратно вписать новый номер в визитную карточку, зачеркнув старый. Зачеркивать и вписывать

название новой должности сотрудника не следует. В этом случае нужно позаботиться о заказе новых визитных карточек.

От манеры ведения сотрудниками вуза телефонных разговоров зависит имидж университета.

Разговор по телефону должен быть, по возможности, кратким, спокойным и вежливым. Необходимо следить за дикцией, говорить четко и внятно.

Не следует вести две беседы одновременно: телефонную и визуальную.

В рабочее время не рекомендуется звонить по личным делам без крайней необходимости.

Позвонив по телефону, следует вначале поздороваться, назвать себя и затем обратиться с просьбой. Учитывая возможности неверных соединений телефонных номеров по техническим причинам или по собственной ошибке, нелишне, прежде чем давать информацию, осведомиться, туда ли Вы попали.

Отвечая на телефонный звонок, следует поздороваться и назвать себя, найдя доверительную форму представления. Если звонивший не представившись, сразу пускается в объяснение своих запросов, то нужно вежливо поинтересоваться его именем, названием организации и лишь затем продолжить беседу.

При пользовании компьютерным оборудованием следует соблюдать сетевой этикет, рационально пользоваться ограниченными разделяемыми ресурсами и расходными материалами.

При виртуальном общении необходимо соблюдать те же правила общения с коллегами и партнерами, что и в реальной жизни. Не следует забывать, что даже посредством электронной сети происходит общение с живым человеком.

В течение рабочего времени не следует использовать любые развлекательные компьютерные программы (игры, фильмы и т.п.), злоупотреблять электронной почтой и общением в социальных сетях.

Курение в помещениях и на территории университета запрещено. Курение может осуществляться только в специально отведенных для этого местах.

При проведении различных вузовских мероприятий (собраний, заседаний, деловых встреч, концертов и т.п.) работники университета и студенты прибывают к месту их проведения заблаговременно (до обозначенного времени его начала). Вход в помещение, где проводится мероприятие, после ректора университета (иного председательствующего лица) допускается лишь при условии предварительного согласования с ним объективной необходимости опоздания. Во время проведения данных мероприятий следует проявлять уважение к выступающим, соблюдать тишину и порядок. Недопустимо покидать помещение, где проводится мероприятие, без разрешения ректора (иного председательствующего лица).

Во время учебных занятий и любых официальных мероприятий (собраний, заседаний, совещаний) звуковой сигнал мобильного телефона должен быть отключен его владельцем. В случае экстренной необходимости ответа на телефонный звонок работник/обучающийся университета в паузе между выступлениями должен попросить разрешения председательствующего руководителя выйти из зала (кабинета, аудитории).

Сотрудники и студенты университета считают недопустимым для себя употребление на территории университета алкогольных напитков и наркотических веществ.

7. Взаимоотношения администрации и сотрудников

К администрации университета относятся ректор, проректоры по направлениям деятельности, начальники отделов. К администрации факультетов УО «ГГАУ» относятся деканы и заместители деканов факультетов. К администрации кафедр относятся заведующие кафедрами.

Представители администрации разных уровней своим поведением формируют нравственный пример, которому должны следовать все сотрудники вуза.

Взаимоотношения между администрацией любого уровня и сотрудниками университета основываются на принципах долгосрочного сотрудничества, взаимоуважения и четкого исполнения взаимных обязательств.

Администрация рассматривает своих сотрудников как основу успешной деятельности университета.

Администрация стремится учитывать индивидуальные особенности и личные интересы каждого сотрудника. Сотрудники имеют право на пользование бесплатными или льготными услугами, предоставляемыми университетом.

Администрация вуза обеспечивает равные возможности для самореализации и карьерного роста своих сотрудников.

В университете осуществляется регулярный мониторинг удовлетворенности сотрудников условиями работы в вузе. Система мониторинга является инструментом обратной связи и используется для получения объективной информации о состоянии корпоративной культуры и психологического климата в коллективе.

В вузе создано единое информационное пространство, призванное своевременно информировать сотрудников о текущей деятельности и перспективах развития университета.

При решении задач любого уровня администрацией поощряется инициатива своих сотрудников и их предложения по улучшению процессов деятельности университета, укреплению корпоративной культуры и улучшению психологического климата в университете.

При взаимодействии администрации и сотрудников не допустимы попытки давления с любой стороны, а также выработка решений, несоответствующих интересам университета.

Сотрудники вуза могут совмещать свою трудовую деятельность в университете с работой в сторонней организации, если это не мешает качественному исполнению должностных обязанностей сотрудников и не наносит ущерба интересам университета.

Сотрудники не предпринимают действий, наносящих урон интересам университета, пресекают любые попытки опорочить его честь и авторитет.

Сотрудники не используют имеющуюся у них информацию в ущерб интересам и деловой репутации университета или в целях личной выгоды.

Сотрудники могут открыто высказывать свое мнение и обращаться с заявлениями и предложениями в администрацию по вопросам научно-образовательной деятельности и организации внутренней жизни вуза. При этом проблемные вопросы и предложения первоначально должны рассматриваться на уровне заведующих кафедрами, деканов факультетов, руководителей структурных подразделений. А в случае непринятия мер указанными руководителями к их

рассмотрению и реализации - на уровне проректоров и при необходимости - ректора.

8. Взаимоотношения сотрудников

Работа в УО «ГГАУ» предполагает высокую результативность деятельности его сотрудников, что способствует сохранению конкурентоспособности вуза.

Во взаимоотношениях сотрудников вуза приоритетными считаются интересы университета как профессионального сообщества.

Взаимоотношения сотрудников вуза строятся, в первую очередь, в интересах университета, отдавая им приоритет по отношению к собственным интересам сотрудников.

Сотрудников вуза отличает внимание к своим коллегам и постоянная нацеленность на совместную результативную работу.

Взаимоотношения сотрудников строятся на принципах взаимоуважения, справедливости, честности и равноправия.

Сотрудники вуза не допускают унижения личности и профессионального имиджа своих коллег.

Университетом приветствуются различные формы делового общения сотрудников: совместное выполнение различных проектов, обсуждение и решение рабочих вопросов, разработка новых направлений развития вуза.

Сплоченность и совместное творчество всех сотрудников университета позволяют быстро и с низкими затратами ресурсов решать возникающие проблемы в жизнедеятельности вуза.

В процессе профессиональной коммуникации недопустимы личные отношения, обуславливающие субъективный характер деловых отношений и способствующие принятию ошибочных решений по различным вопросам деятельности вуза.

Университетом поддерживается также неделовое общение сотрудников: совместное проведение ими культурных и спортивных мероприятий. Такое общение призвано укрепить корпоративную культуру вуза и повысить результативность его деятельности.

9. Взаимоотношения сотрудников и студентов

В процессе профессиональной коммуникации сотрудники и студенты должны проявлять вежливость, не допускать ненормативной лексики, фамильярности или высокомерия. В отношениях со студентами сотрудники УО «ГГАУ» должны являться носителями высокой культуры, порядочности и толерантности.

Преподаватели при общении со студентами не должны:

- допускать предвзятое отношение к студентам;
- унижать достоинство студентов, делать публичные замечания об их внешности и одежде, повышать голос, намеренно искажать имена и фамилии;
- обсуждать личную жизнь студентов или их личностные недостатки;
- обсуждать профессиональные и личностные качества своих коллег;
- проводить во время учебных занятий коммерческую рекламу, политическую или религиозную агитацию;

предъявлять требования для сдачи экзамена или зачета, выходящие за рамки учебной программы;

изменять критерии оценки в ходе проведения/пересдачи экзамена или зачета; принимать любые виды вознаграждений за сдачу экзамена, зачета или проведения другого вида контроля знаний студентов.

Преподаватель имеет право удалять студента с занятия за нарушение им дисциплины.

Студенты, находясь в стенах университета, должны:

уважительно вести себя по отношению к сотрудникам вуза и своим товарищам;

пресекать любые действия, сопряженные с обманом, нечестностью или введением в заблуждение преподавателей;

посещать занятия и не опаздывать на них без уважительных причин;

покидать аудиторию во время занятий только с разрешения преподавателя;

не обсуждать с преподавателем чьи-либо оценки, кроме собственных оценок;

руководствоваться только собственными знаниями при выполнении учебных заданий и прохождении процедур рубежного и итогового контроля знаний.

Студенты в исключительных случаях могут просить замены преподавателя. Для этого необходимы обоснованные причины его недостойного поведения – факты грубости, некомпетентности, вымогательства, систематических срывов занятий и т.п. Выразителями единодушного мнения студентов по замене преподавателя могут выступать староста или куратор учебной группы.

Университетом приветствуются различные формы общения студентов разных учебных групп и факультетов: совместное обсуждение и решение вопросов студенческой жизни, реализация различных проектов, участие в массовых молодежных мероприятиях и конкурсах.

Университет поддерживает корпоративные формы внеучебного общения преподавателей и студентов, их совместное участие в культурных, развлекательных и спортивных мероприятиях.

10. Принципы решения конфликтных ситуаций и спорных вопросов

Все сотрудники университета стремятся к осуществлению бесконфликтной деятельности, относясь с уважением к интересам своих коллег.

Администрация, развивая систему менеджмента качества, обеспечивает четкое разделение должностных обязанностей своих сотрудников, что должно позволять избегать конфликтных ситуаций.

При решении конфликтных ситуаций между структурными подразделениями вуза приоритетными являются интересы университета.

При конфликтных ситуациях между сотрудниками вуза и студентами возникшая проблема решается независимыми представителями администрации с учетом интересов обеих конфликтующих сторон.

При разрешении конфликтных ситуаций или спорных вопросов среди студентов сотрудники вуза руководствуются общепринятыми этическими нормами и документами, защищающими их гражданские права.

Урегулирование конфликтных ситуаций, связанных с соблюдением Кодекса, осуществляется руководителями соответствующих структурных подразделений вуза, а при необходимости – ректором университета.

Администрацией приветствуется разрешение возможных конфликтов при помощи двусторонних и многосторонних конструктивных переговоров, поощряется предупреждение возникновения потенциально конфликтных ситуаций.

При разрешении конфликтов соблюдаются принципы профессионализма, открытости, справедливости и честности.

Ни одна из структур вуза и никто из сотрудников университета не имеет права пользоваться исключительным положением для разрешения конфликтной ситуации в свою пользу.

Разрешение конфликта должно производиться таким образом, чтобы возможный ущерб от его возникновения был минимальным для деятельности университета, а конфликтная ситуация разрешалась в допустимо короткий срок.

Между сотрудниками университета допускается неформальное (без фиксации конфликтов в письменной форме) разрешение конфликтных ситуаций, если это способствует дальнейшей нормальной жизнедеятельности вуза.

11. Взаимодействие с внешними структурами и средствами массовой информации

В своей деятельности университет взаимодействует с различными образовательными и научными учреждениями, общественными организациями, государственными и коммерческими структурами.

Социальное партнерство университета выстраивается на основе соблюдения законодательства Республики Беларусь, внутренних нормативных документов, а также норм и правил деловой этики.

Деятельность университета по укреплению социального партнерства ориентирована на длительное и результативное сотрудничество со своими деловыми партнерами.

Взаимодействие с внешними структурами вуз осуществляет на основе соблюдения принципов взаимного уважения, открытости, обязательности и ответственности.

При проведении мероприятий с участием (либо под председательством) представителей внешних структур сотрудники университета, намереваясь обозначить проблему (задать вопрос, внести предложение и т.д.), накануне согласовывают данную проблематику с ректором (уполномоченным им проректором).

Во всех областях своей внешней деятельности университет стремится к партнерству, честной, свободной и открытой конкуренции.

При возникновении разногласий и споров основным инструментом их решения являются переговоры и поиск компромиссных решений.

Университет выступает за открытые и честные взаимоотношения со средствами массовой информации, представляет им достоверную информацию о своей деятельности.

Публичные выступления по вопросам деятельности вуза осуществляются ректором или уполномоченными на это сотрудниками университета.

Сотрудники должны вести публичные выступления/дискуссии в корректной форме, придерживаясь норм и правил делового поведения. При этом они должны придерживаться основных направлений внутренней и внешней политики вуза.

При взаимодействии со средствами массовой информации сотрудники вуза должны:

действовать в интересах университета, поддерживать его имидж, не предпринимать высказываний, наносящих урон интересам вуза;

не допускать использования не по назначению служебной информации, полученной в ходе своей деятельности;

не допускать распространения недостоверной информации, сокрытия или искажения фактов своей деятельности.

Сотрудникам университета не следует публично выражать свое мнение по вопросам внутренней политики и деятельности вуза, если оно раскрывает служебную информацию, не разрешенную к обнародованию, или содержит неэтические высказывания в адрес сотрудников университета.

В случае публичных обвинений сотрудника вуза в неэтичном поведении (грубости, коррупции и т.п.) ему следует принять меры по опровержению этих обвинений, в том числе в судебном порядке.

Сотрудникам университета не рекомендуется принимать или передавать вознаграждения в любом виде от деловых партнеров и представителей внешних структур в качестве благодарности за оказанную услугу или данный совет. Получение денег в качестве подарка запрещается вне зависимости от суммы.

Если сотруднику вуза предложен подарок или оказана услуга как официальному представителю УО «ГГАУ» на каком-либо общественном мероприятии, то факт принятия такого подарка должен быть доведен до сведения руководства вуза.

Подарки и услуги, предоставляемые университетом своим деловым партнерам, должны передаваться только от имени УО «ГГАУ» в целом, а не как подарок от отдельных сотрудников вуза.

Подарки и услуги не должны ставить под сомнение имидж или деловую репутацию университета.

В качестве корпоративных подарков следует использовать сувениры, предметы или изделия, имеющие символику УО «ГГАУ».

12. Ответственность за нарушение норм Кодекса

Все сотрудники университета независимо от занимаемой должности и студенты обязаны неукоснительно соблюдать нормы и требования Кодекса.

Ссылка на незнание или непонимание положений Кодекса не является оправданием неэтичного поведения сотрудника или студента.

Соблюдение сотрудником вуза норм Кодекса является важным элементом для всесторонней и объективной оценки его личностных и деловых качеств.

Нарушение положений Кодекса рассматривается как действие, несовместимое со статусом сотрудника УО «ГГАУ».

Нарушение норм и правил настоящего Кодекса осуждается общественным мнением коллектива университета.

За несоблюдение положений Кодекса в отношении сотрудника/студента могут быть приняты следующие меры:

проведение разъяснительной беседы;

заслушивание о мотивах и причинах нарушения на заседании кафедры, совета факультета или совета вуза;

опубликование информации о нарушении на внутреннем информационном портале вуза.

В случае особо серьезных нарушений применяются дисциплинарные меры взыскания вплоть до исключения студентов или увольнения сотрудников.

Каждый сотрудник вуза, подвергшийся осуждению администрации или коллег по поводу нарушения этики профессионального поведения, вправе потребовать объективного служебного расследования допущенных им отступлений от норм Кодекса.

По желанию сотрудника университета или по требованию его непосредственного руководителя такое расследование может проводиться конфиденциально.

Сотрудники вуза должны всемерно содействовать расследованию фактов нарушений этики, предоставлять материалы и документы, необходимые для проверки обстоятельств подобных нарушений.

Любое преследование сотрудника или студента университета, заявившего о факте нарушения этики профессионального поведения в вузе, рассматривается как нарушение положений данного Кодекса.

Контроль за соблюдением положений Кодекса и разрешения конфликтных ситуаций в университете осуществляют руководители соответствующих структурных подразделений вуза.

Кодекс рекомендован
к утверждению Советом
учреждения образования
«Гродненский государственный
аграрный университет»
Протокол № 9 от «31» мая 2023 г.