

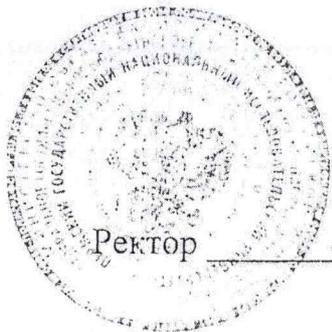
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ  
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДЕНО  
на заседании Ученого совета  
29.06 2016 г.,  
протокол № 11

М.П.

КОДЕКС

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ  
И ТРЕБОВАНИЙ К СЛУЖЕБНОМУ ПОВЕДЕНИЮ РАБОТНИКОВ



Ректор \_\_\_\_\_

И.Ю. Макарихин

Ученый секретарь \_\_\_\_\_

Е.П. Антропова

г. Пермь, 2016

Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ  
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**КОДЕКС**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ  
И ТРЕБОВАНИЙ К СЛУЖЕБНОМУ ПОВЕДЕНИЮ РАБОТНИКОВ**

**СОДЕРЖАНИЕ**

1. Преамбула.....	3
2. Общие положения.....	3
3. Этические правила поведения работников при выполнении ими трудовых обязанностей .....	5
4. Принципы взаимодействия.....	7
5. Рабочее время и его использование.....	12
6. Нравственно-этический стандарт антикоррупционного поведения работников университета.....	13
7. Обеспечение порядка в университете .....	13
8. Ответственность за нарушение кодекса.....	14
9. Процедура принятия кодекса .....	16

## 1. ПРЕАМБУЛА

Кодекс профессиональной этики и требований к служебному поведению работников ФГБОУ ВПО «Пермский государственный национальный исследовательский университет» (далее – Кодекс) является составной частью документов, регламентирующих отношения участников образовательного процесса (обучающихся, педагогов, администрации).

Кодекс – императивно-ценностная декларация работников ПГНИУ, занимающих должности профессорско-преподавательского состава, научных и административных работников, самообязательство в отношении этических аспектов профессиональной деятельности.

Кодекс учитывает социальные запросы и ожидания, которые стимулировали разработку данного документа:

– образование неотделимо от воспитания, фундаментом которого является гуманизм, нравственность, этическая культура; для всестороннего развития обучающихся необходим благоприятный психологический климат, который формируется в первую очередь педагогом; профессионализм и эффективность его деятельности в значительной степени определяется его этической культурой;

– установление этических норм и правил поведения педагогических работников должно положительно повлиять на взаимоотношения всех участников образовательного процесса на основе равенства партнеров;

– важнейшим компонентом педагогической этики является выстраивание отношений педагог-обучающийся, при которых педагог инициирует чувства достоинства у обучающегося, признает значимость его личности, занимает позицию равноправных участников общения.

## 2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Кодекс профессиональной этики и требований к служебному поведению педагогических работников ФГБОУ ВО «Пермский государственный национальный исследовательский университет» (далее – Университет), является локальным нормативным актом, который определяет принципы, правила и нормы делового общения и поведения в Университете.

2.2. В рамках настоящего Кодекса используются следующие понятия и определения:

Работодатель – Университет в лице ректора и иных руководителей, уполномоченных представлять Университет в соответствии с Уставом, локальными нормативными актами, доверенностями.

Администрация Университета – ректор, проректоры, руководители управлений.

Профессорско-преподавательский состав – деканы факультетов, заведующие кафедрами, профессора, доценты, старшие преподаватели,

преподаватели и ассистенты, осуществляющие научно-образовательную деятельность в Университете (далее - Преподаватели).

Работники – лица, заключившие трудовой договор с Университетом (профессорско-преподавательский состав, научные работники, а также учебно-вспомогательный, административно-управленческий, инженерно-хозяйственный и прочий обслуживающий персонал).

Обучающиеся - студенты, аспиранты, докторанты, слушатели и другие категории лиц, обучающиеся в Университете в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Коррупция - злоупотребление должностными полномочиями, дача взятки, получение взятки либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства, отдельных граждан, в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение указанных деяний от имени или в интересах Университета.

2.3. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил поведения, которым рекомендуется руководствоваться работникам Университета (далее – работники), независимо от занимаемой ими должности.

2.4. Целями Кодекса являются:

- установление этических норм и правил поведения работников для выполнения ими своей профессиональной деятельности;
- создание атмосферы взаимоуважения и доверия в коллективах Университета, содействующей эффективной научной и методической деятельности, перспективному развитию Университета;
- содействие укреплению авторитета работников, осуществляющих образовательную деятельность;
- обеспечение единых норм поведения работников.

2.5. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих трудовых обязанностей; определение нравственных норм, которыми надлежит руководствоваться при исполнении должностных обязанностей.

2.6. Кодекс служит основой для формирования взаимоотношений в системе образования, основанных на нормах морали, уважительном отношении к педагогической деятельности в общественном сознании, самоконтроле работников.

2.7. Кодекс един для всего коллектива Университета и его филиалов. Работники Университета и Обучающиеся добровольно принимают на себя обязательства по соблюдению принципов, норм и правил делового общения и поведения, установленных данным Кодексом.

### 3. ЭТИЧЕСКИЕ ПРАВИЛА ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ИМИ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

3.1. При выполнении трудовых обязанностей работникам следует исходить из конституционного положения 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. Работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

- 1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне;
- 2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы;
- 3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- 4) 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) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- 6) 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;
- 7) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению трудовых обязанностей;
- 8) проявлять корректность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;
- 9) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию обучающихся;
- 10) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении педагогическим работником трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету Университета;
- 11) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы по оказанию образовательных услуг;
- 12) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности педагогического работника Университета;

13) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и учреждениям, противодействовать и не подчиняться не отвечающему интересам осуществлению профессиональной деятельности влиянию отдельных должностных лиц и административному давлению;

14) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению педагогическими работниками Университета должностных обязанностей;

15) не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность Университета, должностных лиц, государственных и муниципальных служащих при решении вопросов личного характера;

16) соблюдать нейтральность, исключаящую возможность влияния на профессиональную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

17) проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

18) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям граждан различных национальностей и народностей России, учитывать их культурные особенности, вероисповедание, способствовать сохранению самобытности;

19) соблюдать конфиденциальность персональной информации о работниках и обучающихся Университета, касающейся условий жизнедеятельности, личных качеств и проблем, принимать меры для обеспечения нераспространения полученных сведений доверительного характера;

20) принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;

21) воздерживаться от публичных негативных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Университета, личности ректора и иных работников Университета;

22) соблюдать установленные в Университете правила предоставления служебной информации;

23) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Университета;

24) воздерживаться от публичных высказываний негативных оценочных суждений относительно деятельности других образовательных учреждений и их работников;

25) нести личную ответственность за результаты своей деятельности.

3.3. Педагогическим работникам следует быть образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию благоприятного морально-психологического климата для эффективной работы.

3.4. Работникам надлежит принимать меры по недопущению коррупционно опасного поведения педагогических работников, своим

личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

3.5. При выполнении трудовых обязанностей работник не допускает:

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

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

3) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

3.6. Работникам следует проявлять корректность, выдержку, такт и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений, уважать их честь и достоинство, быть доступным для общения, открытым и доброжелательным.

3.7. Работникам рекомендуется соблюдать культуру речи, не допускать использования в присутствии всех участников образовательных отношений грубости, оскорбительных выражений или реплик.

3.8. Внешний вид работника при выполнении им трудовых обязанностей должен способствовать уважительному отношению к педагогическим работникам и Университету, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, аккуратность. Основные требования к внешнему виду:

– рекомендуется придерживаться делового стиля: соблюдать аккуратность, то есть иметь опрятный, ухоженный вид; соблюдать сдержанность (умеренность) в цветовых решениях, обуви, аксессуарах и гармоничное сочетание всех составляющих одежды, обуви и аксессуаров, прически;

– одежда работника должна соответствовать сезону, характеру учебного занятия и рабочей ситуации;

– во время учебных занятий запрещается нахождение в аудиториях в верхней одежде.

#### **4. ПРИНЦИПЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ**

Администрация и работники Университета должны принимать участие в адаптации и развитии каждого работника и обучающегося, создавать условия для раскрытия его творческого и интеллектуального потенциала.

Для достижения наилучших результатов в работе Университета приветствуется и поощряется кооперация и активное взаимодействие работников и обучающихся, всех подразделений Университета, включая филиалы.

Поощряются различные формы организационных взаимоотношений работников Университета, обучающихся, кафедр, отделов и других подразделений: совместное выполнение проектов, обсуждение и решение рабочих вопросов, проведение досуговых и иных мероприятий.

#### **4.1. Взаимоотношения между работниками.**

Основной принцип, которым руководствуются все работники и обучающиеся – взаимное уважение, основанное на деловой этике, справедливости и честности в отношениях между членами коллектива.

4.1.1. Отношения внутри коллектива строятся на принципах сплоченности, взаимовыручки, сотрудничества, поддержании благоприятного климата для эффективной работы и досуга.

4.1.2. Не допускаются грубость, сквернословие, ущемление чести и достоинства других лиц, нанесение им морального или материального ущерба, совершение противоправных действий.

4.1.3. Профессионализм и конструктивное сотрудничество являются приоритетными факторами эффективности деятельности Университета. Работники Университета должны способствовать установлению деловых и товарищеских взаимоотношений как в своем коллективе, так и между структурными подразделениями.

4.1.4. При разрешении возникающих во время рабочего процесса проблем работники Университета в первую очередь должны руководствоваться принципами объективности и справедливости, правилами настоящего Кодекса и другими правилами, защищающими гражданские права личности.

4.1.5. При возникновении конфликтной ситуации между подразделениями, приоритетным направлением решения конфликта является учет интересов Университета в целом.

4.1.6. Не допускается обсуждение работниками недостатков и личной жизни своих коллег.

4.1.7. Все работники должны содействовать созданию и укреплению хорошей репутации Университета и воздерживаться от поведения, которое может нанести ущерб данной репутации. Это предполагает, что работник в своем поведении и профессиональной деятельности стремится неуклонно исполнять свои должностные обязанности, установленные нормы и общепринятые правила поведения и деловой этики.

4.1.8. Поведение работника всегда и при любых обстоятельствах должно быть безупречным, соответствовать высоким стандартам профессионализма и нравственно-этическим принципам. Ничто не должно порочить деловую репутацию и авторитет работника.

4.1.9. Работнику рекомендуется: постоянно контролировать свое поведение, чувства и эмоции, не позволяя личным симпатиям или антипатиям, неприязни, настроению или дружеским чувствам влиять на служебные решения, уметь предвидеть последствия своих действий и

решений; обращаться одинаково корректно с коллегами, руководством и обучающимися независимо от их служебного или социального положения.

4.1.10. Работники обязаны придерживаться безупречных норм личного и профессионального поведения, выполняя свою работу квалифицированно и добросовестно. Они должны быть независимы в своих выводах и решениях, основанием для которых может быть только проверенная и объективная информация, но не предвзятость или оказываемое на них давление. В процессе телефонного общения должны быть соблюдены следующие правила:

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

- при звонке в подразделения Университета работнику необходимо назвать свое имя и должность (либо наименование подразделения), а также поинтересоваться, может ли собеседник в данный момент уделить время разговору;

- при звонке в другие организации необходимо назвать свою фамилию и имя, должность, озвучить название Университета, спросить, удобно ли собеседнику разговаривать в данный момент;

- заканчивать разговор, как правило, должен позвонивший;

- если вопрос, по которому Работнику необходимо связаться с коллегами или внешними представителями не является срочным, следует отдавать предпочтение связи по электронной почте. Если же вопрос является срочным, однако при этом необходимо донести до собеседника большой объем информации, то телефонный звонок должен быть предварен электронным сообщением, содержащим эту информацию в необходимом объеме;

- обсуждение с коллегами личных вопросов, решение личных проблем, а также личные разговоры по телефону в рабочее время расцениваются как нерегламентированные перерывы.

## **4.2. Взаимоотношения между администрацией и работниками.**

4.2.1. Университет строит отношения со своими работниками на принципах долгосрочного взаимодействия, уважения и четкого исполнения взаимных обязательств. И работник, и работодатель обязаны учитывать в своей деятельности все условия, указанные в трудовом договоре.

4.2.2. Руководителям следует быть образцом профессионализма, иметь безупречную репутацию, служить примером справедливости, доброжелательности и внимательности к людям, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата. Руководитель не вправе перекладывать свою ответственность на коллег и подчиненных.

4.2.3. При общении по рабочим вопросам руководства и подчиненных недопустимы попытки давления с любой стороны, а также выработка решений, не соответствующих принципам справедливости и интересам

Университета. Между работниками одного должностного уровня допускается разрешение проблем в рабочем порядке, если это способствует наиболее эффективной работе. Приветствуется решение текущих вопросов работниками одного уровня без привлечения руководства (в пределах их компетенции).

4.2.4. Администрацией учитываются личные интересы работников и их ценностные приоритеты, уделяется внимание развитию потенциала работника, обеспечению его социальных гарантий.

4.2.5. Все работники Университета имеют равные права и возможности в области карьерного роста, возможности для самореализации. Схема карьерного роста одинакова для всех работников.

4.2.6. Работник Университета - во-первых, личность, поэтому отношения с руководством и в коллективе должны строиться на принципах равенства и взаимного уважения, принимая во внимание индивидуальные особенности партнера. Во-вторых, - профессионал своего дела, поэтому руководством Университета и самим работником должны осуществляться меры по саморазвитию, формированию профессиональных компетенций.

4.2.7. Работники могут совмещать свою трудовую деятельность в Университете с работой в другой организации, если это не запрещено законом, не мешает качественному исполнению обязанностей и не наносит ущерба интересам Университета.

4.2.8. Работники заинтересованы в обмене знаниями, проведении научных исследований, разработке новых подходов к образовательному и научному процессам, ориентируясь при этом на цели и задачи развития Университета, сохраняя приоритеты его интеллектуальной собственности.

4.2.9. Работники не предпринимают действий, наносящих урон интересам Университета, пресекают любые попытки опорочить его честь и авторитет, никогда не используют служебную информацию в целях личной выгоды, либо с целью нанесения ущерба интересам и деловой репутации Университета.

4.2.10. Работники могут открыто высказывать свое мнение и обращаться с заявлениями и предложениями к Администрации Университета и в структурные подразделения по вопросам учебно-воспитательной, научной работы и организации внутренней жизни вуза.

4.2.11. Администрацией приветствуются предложения профессорско-преподавательского состава по совершенствованию учебно-воспитательного и научного процесса, внедрению эффективных форм и методов обучения, ведения научного процесса, основанных на российском и зарубежном опыте.

4.2.12. Профессорско-преподавательский состав должен постоянно совершенствовать собственные компетенции (культурные, коммуникативные, социальные и т.д.), повышать уровень своей квалификации и практического мастерства, стремиться к высокому уровню профессионализма, обеспечивающему создание высококачественной научно-исследовательской продукции, востребованной на международном, Российском и региональном рынке; в процессе обучения студентов

использовать соответствующие реалиям, актуальные программы и технологии обучения. Если работник считает, что он не обладает должной компетентностью для выполнения порученного задания, он обязан поставить в известность об этом своего непосредственного руководителя.

### **4.3. Взаимоотношения преподавателей с обучающимися.**

4.3.1. При общении с обучающимися преподаватели обязаны поддерживать с ними гармоничные отношения, основанные на сотрудничестве и взаимной поддержке, не допускать неуважительного отношения.

4.3.2. Преподаватель имеет право удалить обучающегося с учебного занятия за нарушение дисциплины.

4.3.3. В случае конфликтного поведения со стороны обучающегося преподавателю необходимо принять меры для того, чтобы снять его эмоциональное напряжение, а затем спокойно разъяснить ему порядок решения вопроса.

4.3.5. Преподаватель должен быть заинтересован в получении обучающимися информации по учебной дисциплине в полном объеме. Преподаватель обеспечивает возможность обучающимся заблаговременно ознакомиться с содержанием учебно-методических комплексов дисциплин, предоставить сведения об источниках получения информации для самостоятельной подготовки. Условия получения каждой оценки и возможности передачи должны быть формализованы и заранее оговорены.

4.3.6. Преподаватель не должен:

- унижать личное достоинство студентов, а именно: повышать голос при разговоре со студентом, применять нецензурную лексику, обзывать студентов, намеренно искажать их имена и фамилии, делать публичные замечания о внешности и одежде студентов, публично обсуждать личную жизнь студентов или их личностные недостатки;

- отказываться от объяснения сложного материала, ссылаясь на личностные и психологические недостатки студентов, а также из-за отсутствия времени для объяснения. При действительном отсутствии времени необходимо оговорить время консультации, удобное для преподавателя и студента;

- выдвигать для сдачи экзамена или зачёта чрезмерно завышенные требования, выходящие за рамки учебной программы;

- изменять критерии оценивания или условия передачи экзамена или зачета, руководствуясь своим настроением и личными отношениями к обучающемуся;

- обсуждать со студентами профессиональные и личностные недостатки своих коллег;

- требовать дополнительную плату за образовательные услуги (консультации, подготовка к олимпиаде и т.д.);

- проводить на учебных занятиях явную политическую или религиозную агитацию;

- использовать служебное положение в своих личных целях;
- предоставлять привилегии обучающимся, имеющим с преподавателем личное родство или знакомство;
- употреблять алкогольные напитки накануне и во время исполнения должностных обязанностей;
- курить на территории Университета.

4.3.7. Преподаватель должен принимать меры в целях недопущения обучающимся:

- участия в любых действиях, сопряженных с обманом, нечестностью или введением в заблуждение преподавателей;
- получения, предоставления, использования посторонней помощи во время сдачи экзамена или зачета, выполнения или защиты письменных работ и т.п.;
- неуважительного поведения себя по отношению к работникам и другим обучающимся, а именно: применения нецензурной лексики, публичного обсуждения личной жизни или личностных качеств;
- пропуска занятий или опоздания на них без уважительной причины;
- использования телефона и отвлечения посторонними делами во время занятий;
- покидания аудитории во время занятий без разрешения преподавателя;
- склонения преподавателя к получению дополнительной платы за образовательные услуги;
- употребления алкогольных напитков во время занятий;
- курения на территории Университета.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ**

5.1. Рабочим временем считается время, в течение которого работник в соответствии с Правилами трудового распорядка и условиями трудового договора должен выполнять свои трудовые обязанности, а также другие периоды времени, которые, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, относятся к рабочему времени.

5.2 Рабочее время педагогических работников университета учитывается в астрономических часах.

5.3. Запрещается в рабочее время отвлекать работников от их непосредственной работы, вызывать или снимать с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной необходимостью, кроме случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

5.4. Преподаватели не вправе по своему усмотрению отменять, изменять продолжительность занятий и перерывов между ними, изменять учебное расписание.

5.5. Прием работников и студентов администрацией Университета по личным вопросам осуществляется согласно графику, утвержденному ректором.

## **6. НРАВСТВЕННО-ЭТИЧЕСКИЙ СТАНДАРТ АНТИКОРРУПЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА**

6.1. Коррупционно опасным поведением применительно к Кодексу считается такое действие или бездействие работника, которое в ситуации конфликта интересов создает предпосылки и условия для получения им корыстной выгоды и (или) преимуществ как для себя, так и для иных лиц, организаций, учреждений, чьи интересы прямо или косвенно отстаиваются работником, незаконно использующим свое должностное положение.

6.2. Коррупционно опасной является любая ситуация в профессиональной деятельности, создающая возможность нарушения правовых норм, установленных для работника законодательством Российской Федерации и локальными нормативно-правовыми актами.

6.3. Работникам, независимо от занимаемой ими должности, следует предпринимать меры антикоррупционной защиты, состоящие в предотвращении и решительном преодолении коррупционно опасных ситуаций и их последствий.

6.4. Нравственный долг предписывает работнику безотлагательно докладывать непосредственному руководителю о всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

6.5. Нравственная порядочность, неподкупность работника, его преданность интересам Университета, верность профессиональному долгу составляют основу нравственно-этического стандарта антикоррупционного поведения.

## **7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПОРЯДКА В УНИВЕРСИТЕТЕ**

7.1. Ответственность за порядок и благоустройство в помещениях Университета (наличие исправной мебели, учебного оборудования, поддержание нормальной температуры, освещение и пр.) несут должностные лица Университета, в обязанности которых это входит в соответствии с должностными инструкциями.

7.2. На территории Университета воспрещается:

- а) поведение, затрудняющее нормальную работу работников Университета;
- б) курение табака;
- в) употребление алкогольных напитков;
- г) хранение, употребление и распространение наркотических средств и

психотропных веществ, их прекурсоров и аналогов и других одурманивающих веществ;

д) азартные игры;

е) появление в нетрезвом виде, состоянии наркотического или токсического опьянения;

ж) появление с животными;

з) хранение, распространение и использование взрывчатых веществ и пиротехнических средств;

и) нарушение тишины и покоя в ночное время - период с 23 до 07 часов местного времени.

к) вынос материальных ценностей и документации без разрешения администрации, оформленного в установленном порядке;

л) загромождение проходов, коридоров: оборудованием, бытовым мусором, мебелью и прочим;

Запреты, установленные подпунктами «г», «ж», «з» настоящего пункта, не распространяются на случаи совершения указанных деяний в процессе выполнения работниками должностных обязанностей.

7.3. Ответственность за сохранность оборудования, инвентаря и другого имущества Университета, а также поддержание необходимого порядка в помещениях, зданиях и на территории Университета, за противопожарное и санитарное состояние помещений и зданий Университета возлагается в соответствии с должностными инструкциями на уполномоченных Ректором должностных лиц.

7.4. В нерабочие праздничные и выходные дни, а также в чрезвычайных ситуациях в помещениях Университета, включая жилые и бытовые корпуса, уполномоченным Ректором должностным лицом может быть установлен особый режим работы и использования имущества.

7.5. В случае производственной необходимости уполномоченное Ректором должностное лицо в установленном в Университете порядке выдает работникам Университета разрешение на работу в Университете в нерабочее время.

7.6. Руководители подразделений, профессорско-преподавательский состав, работники и обучающиеся обязаны содействовать управлению по режиму и безопасности жизнедеятельности Университета в поддержании внутреннего порядка и обеспечении сохранности имущества, оборудования и материальных ценностей Университета.

## 8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ КОДЕКСА

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания, а также применение иных мер, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины уполномоченное должностное лицо Университета применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

8.3. Увольнение в качестве меры дисциплинарного взыскания может быть применено в порядке и в случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

8.4. До применения дисциплинарного взыскания уполномоченное Ректором должностное лицо Университета должно затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт об отказе работника дать такое объяснение или о невозможности запросить (получить) такое объяснение. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

8.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

8.6. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

8.7. За каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8.8. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием оснований его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в течение трёх рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

8.9. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

8.10. Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года уполномоченным Ректором должностным лицом по собственной инициативе или по ходатайству непосредственного руководителя работника, если подвергнутый дисциплинарному взысканию.

8.11. Нарушение работником положений настоящего Кодекса рассматривается на заседаниях коллегиальных органов управления,

предусмотренных уставом Университета, и (или) комиссиях по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

8.12. Соблюдение педагогическим работником положений Кодекса может учитываться при проведении аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, при поощрении работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, а также при применении дисциплинарных взысканий.

## 9. ПРОЦЕДУРА ПРИНЯТИЯ КОДЕКСА

9.1. Настоящий Кодекс утверждается на Ученом совете Университета и вводится в действие приказом ректора.

9.2. Все изменения и дополнения к настоящему Кодексу осуществляются с учетом Устава Университета в соответствии с процедурой его принятия.