

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ «СИРИУС»
(АНОО ВО «УНИВЕРСИТЕТ «СИРИУС»)**

Приложение

СОГЛАСОВАНО

Ученым советом

АНОО ВО «Университет «Сириус»

(протокол от 06.05.2024 № 58)

УТВЕРЖДЕНО

приказом АНОО ВО

«Университет «Сириус»

от 07.05.2024 № 269-ОД-У

**ЭТИЧЕСКИЙ КОДЕКС
АНОО ВО «УНИВЕРСИТЕТ «СИРИУС»**

федеральная территория «Сириус», 2024

1. Общие положения

1.1. Этический кодекс АНОО ВО «Университет «Сириус» (далее соответственно – Этический кодекс, Кодекс, Университет) устанавливает ценностные ориентиры, основные принципы и правила поведения участников образовательных отношений и научной деятельности в Университете, а также нормы и принципы профессиональной этики, которыми следует руководствоваться работникам Университета, независимо от занимаемой ими должности.

1.2. Целью разработки Этического кодекса является формирование сплочённого общими целями и ценностями университетского сообщества, поддержание качественного и комфортного уровня научно-образовательной среды, установление высоких стандартов культуры взаимоотношений, обеспечение корректного отношения к исследуемым проблемам в научной деятельности, достижение целей и задач, стоящих перед Университетом.

1.3. В целях настоящего Кодекса под университетским сообществом понимается единый коллектив, содружество обучающихся, администрации, ученых, педагогических работников и любых иных работников Университета (далее по тексту - университетское сообщество, работники). Университетское сообщество является неотъемлемой частью единой экосистемы Федеральной территории «Сириус», ядром и движущей силой развития науки и инновационных технологий как в границах нового публично-правового образования, так и страны в целом. Вступление в число членов университетского сообщества добровольно и означает добровольное принятие миссии и ценностей Университета, его учредителя, национальных целей и стратегических задач развития Российской Федерации.

1.4. Основные задачи Кодекса:

- формирование и поддержание общих ценностей Университета, базирующихся на базовых ценностях российского общества, академических традиций, положительного имиджа Университета,
- содействие укреплению деловой репутации Университета, его работников и выпускников;
- формирование и поддержание здорового морально-психологического климата, благоприятной коммуникационной и материальной среды для развития личности каждого члена университетского сообщества, в том числе в сфере науки и технологий, научно-образовательной деятельности;
- обеспечение реализации прав и свобод, законных интересов обучающихся и работников Университета, всестороннее развитие их способностей и талантов;

- предотвращение любых проявлений дискриминации, злоупотребления должностными полномочиями, домогательств, агрессии и иных нарушений прав человека, а также социального шантажа в любых формах;
- достижение высокого качества результатов научно-образовательной деятельности, в том числе в сфере формирования личностных компетенций обучающихся;
- повышение эффективности взаимодействия всех участников научно-образовательной деятельности Университета.
- установление ценностных ориентиров воспитательной работы Университета.

1.5. Положения настоящего Кодекса основаны на ценностях и миссии Университета как флагмана научно-технологического развития страны, центра поддержки и развития талантов детей и молодежи, создания, апробации и внедрения лучших практик научных исследований и образовательной деятельности, воспитания социально ответственных, всесторонне развитых граждан, обладающих высокой культурой поведения.

1.6. В своей деятельности члены университетского сообщества должны следовать следующим ценностным ориентирам:

- соблюдение прав человека;
- уважение чести, достоинства и деловой репутации Университета и членов университетского сообщества;
- интеграция образования, науки и воспитания;
- забота о детях и молодежи, приоритет интересов их образования, развития талантов, дальнейшего трудоустройства;
- честность, беспристрастность и добросовестность при исполнении должностных обязанностей;
- непрерывное совершенствование профессиональных компетенций;
- доброжелательность, поддержание атмосферы товарищества, сотрудничества и взаимопомощи в коллективе;
- сочетание академической свободы и приоритета научной объективности при осуществлении научно-исследовательской и педагогической деятельности и ответственности за свои решения для достижения целей и выполнения задач Университета;
- разносторонность и активная жизненная позиция;
- бережное отношение к окружающей среде и материальным ресурсам;
- приверженность интересам российского общества, интересам государства, российской науки и инновационного развития страны;

- бережное и уважительное отношение к истории российского государства, истории и традициям народов России;
- прозрачность и открытость деятельности;
- свобода творчества, научного поиска в сочетании с социальной ответственностью ученого и педагога.

1.7. Кодекс является локальным нормативным актом Университета и сводом правил поведения для всех его обучающихся и работников. Нарушение норм Кодекса может квалифицироваться как дисциплинарный проступок и повлечь за собой привлечение к дисциплинарной ответственности.

1.8. Для работников организаций - партнеров Университета и иных взаимодействующих с Университетом лиц нормы Кодекса имеют рекомендательный характер.

1.9. На работников Университета, занимающих руководящие должности, возлагаются повышенные обязательства в части соблюдения этических норм. Руководители обязаны служить образцом этичного поведения, своим примером поддерживать этические аспекты корпоративной культуры Университета, разъяснять обучающимся и подчиненным положения Кодекса.

1.10. Нормы Кодекса используются администрацией Университета для разрешения спорных или конфликтных ситуаций, их соблюдение оценивается при аттестации работников на соответствие занимаемой должности, а также при иной оценке деятельности, в том числе при поощрении и (или) назначении на вышестоящие должности.

1.11. При возникновении вопросов, связанных с применением норм настоящего Кодекса, конфликтных ситуаций или иных ситуаций, связанных с оценкой этики поведения работников, заинтересованное лицо вправе обратиться в Комиссию по этике Университета.

1.12. Каждый обучающийся или работник Университета в случае нарушения положений настоящего Кодекса имеет право на объективное расследование допущенных им отступлений от норм Кодекса, а также вправе получить результаты проведенного расследования и рекомендации по недопущению подобных нарушений в будущем.

1.13. Любые споры, возникающие по вопросам, связанным с этикой поведения обучающихся или работников Университета и (или) применением норм Кодекса, должны в первую очередь быть доведены до сведения администрации Университета, рассмотрены в Комиссии по этике Университета в соответствии с локальным нормативным актом, регламентирующим порядок ее деятельности, и разрешаться в соответствии с законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Университета.

2. Общие принципы взаимодействия в университетском сообществе

2.1. Сотрудничество во имя настоящего и будущего.

Участники университетского сообщества - обучающиеся, преподаватели, ученые, администрация, иные работники Университета - представляют собой коллектив единомышленников, осознающих миссию, ценности и цели Университета, общественную значимость развития науки и технологий ради лучшего будущего новых поколений граждан страны, принимающие их и выражающие готовность им следовать. Любой вопрос, который касается ценностных ориентиров сообщества или отступления от них, направления развития Университета, его стратегий и политик решается путем открытой дискуссии в рамках функционирования университетских институтов и переговорных площадок. Участники университетского сообщества открыто и корректно выражают свою точку зрения, используют средства и методы доказывания, принятые в научной деятельности. Для продвижения своей позиции недопустимо использовать личную критику, средства и методы разрушения позитивной коммуникации: давления или шантажа, неконструктивной критики, манипулирования общественным мнением, распространения порочащих сведений, клеветы, унижения достоинства других членов университетского коллектива, причинения вреда репутации Университета. Функционирование и развитие Университета опирается на совокупную энергию созидания многих людей, поэтому требует поддержания комфортной, доверительной и стабильной рабочей атмосферы, укрепления и развития различных форм сотрудничества и взаимопомощи.

Участники университетского сообщества не являются конкурентами при осуществлении профессиональной деятельности. Недопустимо намеренное создание препятствий научной или иной работе своих коллег, необъективная или намеренно предвзятая оценка результатов их труда или деятельности, профессиональная дискредитация. Университет приветствует и поощряет активное содействие наставников научному росту молодых ученых.

В Университете запрещаются любые формы деструктивного поведения, в том числе противоправного, направленные на разобщение и разложение университетского сообщества, угрожающие слаженной работе университетских коллективов, посягающие на общеуниверситетские ценности, дискредитирующие миссию и цели деятельности Университета.

2.2. Взаимное уважение и ответственность.

Взаимодействие участников университетского сообщества строится на взаимном уважении друг к другу как к равным партнерам, также как к иным участникам научно-образовательной деятельности Университета. Характер взаимодействия определяется компетенцией и полномочиями участников.

Межличностные отношения членов коллектива не должны влиять на имидж, деловую репутацию или эффективность работы Университета.

Университет поддерживает культурное многообразие, развивает формы межкультурной коммуникации, нетерпимо относится к проявлению любых видов и форм дискриминации, преследований или иного унижения человеческого достоинства.

Ответственность за позитивный характер взаимодействия несут все стороны диалога вне зависимости от статуса или должности. Проявления агрессии в отношении любого лица не могут быть оправданы.

Достижение результатов научной или образовательной деятельности является приложением усилий всех членов коллектива, противоправное или недобросовестное поведение одного из членов сообщества может негативно отразиться на результатах труда множества других людей.

Члены университетского сообщества бережно относятся к окружающей среде, объектам инфраструктуры и иным материальным ресурсам Университета. Эффективное функционирование экосистемы Университета поддерживается осознанным и ответственным поведением каждого члена коллектива.

2.3. Честность, справедливость и объективность.

Взаимное уважение участников образовательных отношений невозможно без соблюдения честности при выполнении и оценивании работ обучающихся, проведении научных исследований. При осуществлении обучающимися и работниками образовательной и научной деятельности Университет нетерпимо относится к различным формам фальсификации результатов указанной деятельности, нарушению прав интеллектуальной собственности, в том числе плагиату. В Университете не допускается подлог, продажа и покупка студенческих, аспирантских работ, иных работ, как и другое возмездное или безвозмездное присвоение результатов чужого труда.

Категорически не допускается использование технологических средств, инноваций, научных открытий и разработок в противоправных и (или) аморальных целях.

В основе осуществления научной и образовательной деятельности в университете лежит принцип объективизма и ценности научного познания. Подходы к осуществлению научной или образовательной деятельности, основанные на приоритетности личных, социальных, политических, гендерных, национальных, религиозных или иных предпочтений недопустимы, как и создание соответствующих групп влияния.

2.4. Личная и профессиональная добросовестность.

Участники университетского сообщества ответственно относятся к своим обязанностям, не злоупотребляют своими правами, свободами или полномочиями. Стремятся максимально добросовестно и на высоком профессиональном уровне осуществлять научные исследования и (или) образовательную деятельность.

В профессиональной деятельности члены университетского сообщества должны руководствоваться принципами социальной ответственности и профессионализма, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций, не использовать свое положение для достижения личной или семейной выгоды, выгоды сторонних лиц.

Университет несет ответственность за жизнь и здоровье обучающихся и работников, пренебрежение правилами и нормами безопасности недопустимо.

3. Этика научно-педагогических работников

3.1. Научно-педагогические работники Университета, выполняя свои обязанности, должны помнить о миссии образовательной организации, в которой они работают, быть для обучающихся примером современного ученого, наставника, воспитателя.

3.2. В общении с обучающимися научно-педагогический работник проявляет уважение к личности обучающегося, доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность, не допускает действий, оскорбляющих или унижающих человеческое достоинство. Для учителя-наставника все обучающиеся имеют равные права и обязанности, вне зависимости от пола, возраста, национальной, языковой или религиозной принадлежности, социального положения или иных факторов.

3.3. Научно-педагогический работник проявляет терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывает культурные и иные особенности различных социальных групп, способствует межнациональному и межрелигиозному взаимопониманию и взаимодействию между обучающимися.

3.4. Научно-педагогические работники в общении с обучающимися придерживаются личностно-ориентированного подхода, уважают индивидуальность студента и стремятся помочь ее развить.

3.5. Научно-педагогический работник не использует свое рабочее время не по назначению, в том числе для выражения своих политических, религиозных взглядов. В образовательной деятельности, а также при руководстве научно-исследовательской деятельностью обучающихся категорически недопустима политическая или религиозная агитация, а также принуждение обучающихся к участию в деятельности политических партий, религиозных или иных организаций.

Научная и образовательная деятельность в Университете носит исключительно светский характер.

3.6. Научно-педагогический работник не отвечает агрессией на агрессию, оскорблением на оскорбление. В случае необходимости для поддержания дисциплины он обращается за помощью к администрации Университета и (или) службе безопасности.

3.7. Научно-педагогические работники не выделяют одних обучающихся перед другими. При выражении похвалы за успехи в учебе одобрение одних обучающихся не может носить характер, унижающий других.

3.8. Научно-педагогический работник соблюдает нормы, обеспечивающие конфиденциальность и защиту персональных данных, не разглашает информацию о социальном положении обучающихся, состоянии их здоровья, личной жизни и иных фактах, ставших ему известными в силу исполнения должностных обязанностей или в силу других обстоятельств.

3.9. Научно-педагогические работники придерживаются делового стиля общения с обучающимися и коллегами, не допускают фамильярности, избегают компрометирующих ситуаций, которые могут быть неправильно истолкованы, нанести вред чести, достоинству и деловой репутации самого работника и (или) Университета. Запрещается проводить индивидуальные и групповые занятия или консультации не в соответствии с режимом работы Университета, расписанием занятий обучающихся и (или) без уведомления администрации Университета о необходимости изменения расписания занятий. Запрещается осуществление образовательной деятельности в отношении обучающихся Университета на дому преподавателя или обучающегося, за исключением случаев, когда такая деятельность необходима обучающемуся по состоянию здоровья и организуется Университетом.

3.10. На территории Университета допускается использование мобильных телефонов научно-педагогическими работниками только при соблюдении следующих правил:

- во время проведения занятий с обучающимися звук на мобильном телефоне должен быть выключен или поставлен на минимальную громкость. Не допускается делать перерыв во время занятий для разговоров в личных целях, за исключением острой необходимости;
- в рабочее время разговоры по мобильному телефону возможны только в связи со служебной необходимостью, для личных разговоров работник покидает общее рабочее или учебное помещение;
- не допускается использование мобильных телефонов для фотографирования обучающихся и работников Университета без их согласия или согласия их законных

представителей, а также использование их личных данных вне целей научно-образовательной деятельности и не в соответствии с локальными нормативными актами Университета, регламентирующими обработку и защиту персональных данных.

3.11. Научно-педагогические работники должны подавать обучающимся пример уважения к своим учителям и коллегам, поддерживать доброжелательные отношения с другими работниками Университета, способствовать созданию обстановки взаимопонимания и сотрудничества. Научно-педагогический работник не обсуждает с обучающимися представителей администрации, коллег, иных работников, не оценивает их профессиональную квалификацию, личные качества или внешность. Недопустимо в присутствии обучающихся выяснять личные неприязненные отношения с другими работниками Университета, а также демонстрировать отрицание принятых в Университете норм поведения или презрение к ним.

3.12. Научно-педагогический работник не позволяет себе действий, которые он запрещает своим обучающимся. Не допускается использование двойных стандартов поведения для педагогов и учеников.

3.13. Научно-педагогический работник выражает нетерпимость к проявлениям дискриминации, грубости или иному унижению достоинства обучающихся. Если он стал свидетелем подобного случая, он должен сообщить о нем вышестоящему руководству.

3.14. Научно-педагогические работники должны исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению своих обязанностей. Недопустимо использовать свое служебное положение, звание и (или) заслуги для оказания давления на обучающихся или своих коллег, достижения неблагоприятных и (или) противоправных целей. В случае возникновения конфликта интересов научно-педагогический работник информирует о сложившейся ситуации своего непосредственного руководителя.

3.15. В том случае, если научно-педагогический работник находится в родственных отношениях с обучающимся, он не может быть лицом, осуществляющим его промежуточную или итоговую аттестацию. В указанном случае аттестацию обучающегося проводят иные научно-педагогические работники Университета, обладающие соответствующей квалификацией.

3.16. Научно-педагогический работник не оказывает платные образовательные услуги своим студентам, кроме как в рамках трудовых отношений с Университетом, не дает им поручений, не связанных с научно-образовательной деятельностью, не принимает от них дорогие подарки (свыше 3000 рублей) или

предложения оказания каких-либо услуг. Лучший подарок научно-педагогическому работнику – достижения его учеников. При наличии сомнений относительно допустимости подарка или иных вопросов, касающихся порядка обращения с подарками, научно-педагогический работник должен обратиться за разъяснениями к администрации Университета и (или) своему непосредственному руководителю.

3.17. Категорически не допускается использование ресурсов и любого имущества Университета (в том числе помещений, деловых связей и возможностей Университета), ставших доступными в связи с нахождением в трудовых отношениях с Университетом, в личных целях, в том числе для занятия предпринимательской или иной коммерческой деятельностью, включая нерабочее время. Использование инфраструктуры Университета возможно в рамках договоров между созданными работниками Университета компаниями и Университетом в соответствии с локальными нормативными актами Университета, регулирующими такие отношения.

3.18. При проверке любых видов работ обучающихся научно-педагогический работник должен руководствоваться принципами справедливости и объективности, оценивать исключительно знание предмета и приобретенные в ходе обучения компетенции, своим личным поведением подавать пример беспристрастности.

3.19. Любые действия, направленные на фальсификацию оценки результатов обучения, недопустимы.

3.20. Научно-педагогический работник уважает права интеллектуальной собственности и не использует уникальные работы, выполненные обучающимся в рамках научно-образовательной деятельности, в своей собственной научной, учебно-методической или иной деятельности без указания авторства, если иное не предусмотрено договором или соглашением.

3.21. В научной деятельности научно-педагогические работники следуют этическим стандартам научной деятельности, установленным в локальных нормативных актах Университета, в том числе в Положении по научным публикациям и учебным материалам Научно-технологического университета «Сириус».

3.22. Научно-педагогический работник соблюдает Политику по интеллектуальной собственности Образовательного Фонда «Талант и Успех» и Правила управления интеллектуальной собственностью Научно-технологического университета «Сириус», заблаговременно предоставляет в отдел защиты интеллектуальной собственности Университета планируемую к публикации научную работу, презентацию, описание выступления и прочее для инициирования при необходимости защиты исключительных прав на объекты интеллектуальной собственности, которые могут быть раскрыты в такой публикации.

3.23. В своей деятельности научно-педагогический работник применяет только обоснованные, проверенные технологии, обеспечивающие высокое качество образовательной деятельности и научных исследований. Категорически недопустимо применение технологий, не прошедших апробацию и одобрение Ученым советом.

3.24. Научно-педагогические работники придерживаются дресс-кода, соответствующего целям и задачам образования, миссии и статусу Университета. Неопрятность, пляжный стиль, а также демонстрация этнической, религиозной принадлежности, политических предпочтений, принадлежности к неформальным группам и (или) сообществам в одежде, в том числе в виде ношения символики, не способствуют созданию рабочей атмосферы и недопустимы в Университете.

3.25. Научно-педагогические работники неукоснительно соблюдают Правила внутреннего трудового распорядка Университета и режим его работы.

3.26. Научно-педагогические работники сознают свою аффилированность с Университетом, стремятся достойно представлять Университет на любых мероприятиях, заботятся о его репутации, поддержании его авторитета, в том числе за рамками выполнения должностных обязанностей. Научно-педагогические работники выполняют по отношению к обучающимся воспитательные функции и не должны осуществлять неподобающие с точки зрения норм общественной морали и нравственности действия.

3.27. Научно-педагогические работники непрерывно развивают свои профессиональные компетенции, стремятся повышать качество педагогического мастерства и руководства научно-исследовательской деятельностью обучающихся. Учитывают отзывы обучающихся и коллег о своей работе, конструктивную критику.

3.28. Научно-педагогические работники поощряют позитивную внеучебную активность студентов, поддерживают их стремление заниматься спортом, творчеством, волонтерством и любой иной социально полезной деятельностью.

3.29. Положения, предусмотренные настоящим разделом обязательны к соблюдению всеми работниками Университета, вне зависимости от занимаемой должности.

4. Этика внутренних и внешних коммуникаций

4.1. Этика внутренних коммуникаций между работниками Университета

Каждый работник Университета является членом единого коллектива и должен стремиться создавать и поддерживать уважительные и доброжелательные деловые взаимоотношения в коллективе и дух конструктивного сотрудничества.

Внутри коллектива система подчиненности выстраивается согласно штатному расписанию. Каждый работник выполняет задания и отчитывается об их готовности перед непосредственным руководителем, без острой необходимости не нарушая субординацию и не обращаясь к вышестоящему руководству. При этом ограничений на возможность общения с руководством любого уровня не накладывается.

Работники Университета придерживаются принципа командной работы и ориентируются в своей деятельности на результат. В случае возникновения любой конфликтной ситуации между работниками ее решение достигается путем конструктивных переговоров. Сначала работники стремятся решить ситуацию внутри команды. В случае невозможности прийти к компромиссу, устраивающему все стороны, о возникшей ситуации необходимо сообщить непосредственному руководству.

Работникам Университета рекомендуется избегать публичной критики и разбора конфликтных ситуаций в присутствии людей, не вовлеченных в данную ситуацию. В случае недовольства действиями коллег говорить об этом следует в личной беседе.

В коллективе неприемлемо распространение сплетен и слухов, культивирование искусственного разделения членов коллектива на группы, праздное времяпровождение в рабочее время.

Проявлением уважительного отношения к коллегам являются тщательная подготовка работников к совещаниям, информативность высказываний и их развернутость, достаточная для полного выражения мысли, но без злоупотребления временем собеседников.

В коллективе поддерживается атмосфера открытости. Каждый работник может выступить с инициативой, касающейся улучшения деятельности Университета, обеспечения как можно более эффективного распоряжения ресурсами, условий для профессионального и личностного роста работников.

В случае, если работник видит, что имущество Университета используется нерационально и неэффективно, он обязан сообщить об этом своему непосредственному руководителю для последующей оптимизации работы.

Недопустимо перекладывание ответственности, намеренное замалчивание важной информации или перенаправление к другому ответственному работнику в случае, если информация известна работнику, к которому было адресовано первоначальное обращение.

При приеме на работу новых работников остальные коллеги активно передают им накопленный опыт, в случае необходимости назначается наставник, помогающий новым работникам в адаптации.

4.2. Речевой этикет

Работники Университета придерживаются речевого этикета, используют в общении литературные формы языка и вежливую форму обращения к собеседнику «Вы» в официальной обстановке.

Неприемлемы фамильярность, выражение грубости, проявление пренебрежительного тона, заносчивости или высказывание каких-либо предвзятых замечаний, оскорбительных выражений или реплик.

Не допускается использование брани, нецензурной лексики, проявление в речи агрессии и оскорблений.

Работники Университета в общении проявляют внимательное отношение к мнению собеседника, не перебивают его в разговоре, в случае несогласия с позицией оппонента аргументированно обосновывают свое мнение, не создавая конфликтной ситуации.

4.3. Этика коммуникации с внешними партнерами (юридическими и физическими лицами (как отдельно, так и в группах), которые обладают экспертизой, наработками и/или имеют запросы по научно-технологическому и образовательному сотрудничеству)

При общении с представителями внешних организаций работники Университета должны проявлять корректность, доброжелательность, внимательное отношение и конструктивный настрой, способствовать формированию положительного отношения общественности к Университету для его дальнейшего успешного функционирования и роста.

При общении с представителями внешних организаций работникам Университета рекомендуется придерживаться принципа «одного окна», не перекладывая на представителя второй стороны необходимость взаимодействовать с различными подразделениями Университета.

Взаимодействие с представителями внешних организаций строится на принципе баланса интересов и взаимной выгоды сторон.

В деловой переписке с представителями внешних организаций работникам Университета рекомендуется не превышать срок подготовки ответов в 2 рабочих дня. В случае невозможности принять звонок от партнера в связи с занятостью необходимо путем СМС или сообщения в мессенджере предложить время для нового звонка не позднее 1 дня от времени получения входящего вызова. В случае возможных проблем со связью ввиду больничного/отпуска/командировки на электронную почту и/или мобильный телефон должен быть установлен автоответчик, указывающий контакты работника Университета, замещающего отсутствующего/труднодоступного работника.

При проведении деловых встреч и совещаний работник Университета в случае, если он является инициатором встречи, накануне обсуждения направляет всем участникам встречи повестку обсуждения и сопутствующие материалы, а по результатам проведенных переговоров готовит и рассылает участникам встречи протокол, в котором фиксируются предмет договоренностей, детализирующие задачи, сроки и ответственные исполнители от лица Университета и партнера.

4.4. Этика коммуникации с представителями средств массовой информации.

Размещение новостной информации о деятельности Университета на официальном сайте, в аккаунтах в социальных сетях, а также рассылка информации в средствах[массовой информации осуществляется через PR-менеджера Университета. Информирование о текущей деятельности научных центров, в том числе размещение этой информации на сайте, осуществляется работниками, назначенными ответственными внутри каждого направления.

Работники Университета придерживаются принципа открытости для общества и активно выступают как популяризаторы науки. В то же время при общении со средствами массовой информации работники Университета должны выражать взвешенную позицию и проявлять сдержанность и корректность по отношению к Университету, его администрации и своим коллегам, воздерживаться от комментариев по вопросам, которые не относятся к их полномочиям и сфере ответственности, или в иных случаях, когда работник не владеет исчерпывающей и объективной информацией по вопросу.

В случае неуверенности в полноте и достоверности имеющейся в распоряжении информации, а также в ситуациях, когда запрашиваемая представителем средств массовой информации информация может затрагивать репутацию Университета или его работник, необходимо воздержаться от ответа на вопрос и предложить обратиться к PR-менеджеру Университета.

Работники Университета из категории руководителей могут самостоятельно выступать в средствах массовой информации в качестве спикеров, давать комментарии и интервью. При этом следует уведомлять PR-менеджера Университета о подобных выступлениях с целью ведения единого учета публикаций, а также рекомендуется делать аудиозапись комментария для предотвращения возможных спорных ситуаций при опубликовании материалов в средствах массовой информации.

Со стороны работников Университета приветствуются инициатива и предложение тем по своему профилю деятельности для составления пресс-

релизов, комментариев для средств массовой информации, постов в официальных аккаунтах Университета в социальных сетях.

4.5. Этика коммуникаций в социальных сетях.

При ведении аккаунтов в социальных сетях работникам Университета необходимо понимать, что они воспринимаются как носители бренда Университета и ретрансляторы корпоративных ценностей, взглядов и подходов вне зависимости от наличия указания на выражение личной позиции.

Понимая свою меру ответственности за формирование положительного имиджа организации, работники Университета могут рассказывать на страницах в социальных сетях о своих проектах, исследованиях и идеях. При этом приветствуются индивидуальный стиль и оригинальные форматы подачи информации с целью популяризации науки и продвижения Университета в целом.

Работники Университета должны воздерживаться от поведения и высказываний, которые могли бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении ими своих обязанностей.

При размещении информации о своих проектах, исследованиях и идеях работникам Университета необходимо сообщить об этом PR-менеджеру Университета с целью предотвращения ситуации, когда пост в социальной сети публикуется раньше запланированного официального пресс-релиза или комментария для средств массовой информации.

Работникам Университета рекомендуется воздерживаться от публикации в социальных сетях суждений на острые социальные и политические темы, а также по вопросам вероисповедания, сексуальной ориентации и умственных способностей других людей. Рекомендуется проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий.

При ведении аккаунтов в социальных сетях все участники университетского сообщества должны исходить из понимания, что они воспринимаются как носители бренда Университета и ретрансляторы корпоративных ценностей, взглядов и подходов, вне зависимости от наличия указания на выражение личной позиции.

Работники Университета придерживаются дресс-кода, соответствующего целям и задачам образования, миссии и статусу Университета. Неопрятность, пляжный стиль, а также демонстрация этнической, религиозной принадлежности, политических предпочтений, принадлежности к неформальным группам и (или)

сообществам в одежде, в том числе в виде ношения символики, не способствуют созданию рабочей атмосферы и недопустимы в Университете.

5. Конфликты интересов

5.1. Наличие конфликта интересов (или кажущееся наличие такого конфликта) представляет собой угрозу для репутации Университета. Работникам Университета настоятельно рекомендуется избегать ситуаций, при которых возникает конфликт интересов и которые ваши коллеги могут истолковать как конфликт интересов.

5.2. Конфликт интересов – ситуация, при которой косвенная или прямая личная заинтересованность, фактическая или потенциальная выгода работника (или его близких родственников) влияет или может повлиять на добросовестное, эффективное, объективное или беспристрастное выполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами Университета, интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, способное причинить вред.

5.3. Примеры ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов:

- получение от делового партнёра подарка или приглашения на бесплатное участие в мероприятии, не соответствующее обычаям делового оборота;
- принятие на работу аффилированного работнику лица или непосредственное руководство им;
- заключение Университетом договоров с аффилированными работнику организациями (в случае, если такой работник может повлиять на принятие решения о заключении договора);
- осуществление внешней деятельности (вне работы в Университете), которая влечёт использование информации, полученной во время работы в в Университете.

5.4. Работники Университета в своей деятельности предупреждают, предотвращают и раскрывают конфликты интересов.

5.5. В целях минимизации рисков, связанных с конфликтами интересов, работники Университета:

- не совершают действий (не принимают решения), которые могут привести к возникновению конфликта интересов, а также стремятся избегать ситуаций, которые могут быть восприняты как конфликт интересов;
- соблюдают принципы профессиональной этики, в том числе не используют информацию, полученную в результате выполнения должностных обязанностей, в своих личных интересах;

- в случае возникновения (выявления) конфликта интересов или ситуации, которая может привести к нему, работники незамедлительно информируем об этом своего непосредственного руководителя.

5.6. Получение работником подарка (а также подарка членом семьи, родственником или иным близким лицом) может быть негативно оценено со стороны других работников или иных лиц даже при отсутствии недобросовестности или неразумности в намерениях работника и дарителя.

5.7. Работникам Университета не разрешается принимать от любых третьих лиц подарки за совершение каких-либо действий (бездействие), связанных с работой в Университете:

- стоимостью свыше 3 000 рублей;
- в виде денег или денежных эквивалентов;
- в отсутствие очевидного, общепринятого повода для подарка.

Любые неразрешённые подарки должны отклоняться.

6. Комиссия по этике

6.1. Комиссия по этике осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о Комиссии по этике, утверждаемым приказом Университета.

6.2. Комиссия по этике выполняет следующие функции:

– разъясняет работникам положения настоящего Кодекса и порядок его применения.

– рассматривает обращения о нарушении работниками Университета положений Кодекса и по итогу рассмотрения обращений, выносит рекомендации о способах урегулирования ситуаций, послуживших основанием для направления обращения, либо выносит мотивированное мнение о наличии либо отсутствии оснований для привлечения работника к мерам дисциплинарной ответственности. Мнение оформляется протоколом заседания Комиссии по этике и передается руководителю Университета для принятия решения по существу.

6.3. Обращение в Комиссию по этике можно направить по следующим адресам:

адрес электронной почты: info@siriusuniversity.ru

354340, Краснодарский край, федеральная территория «Сириус», пгт Сириус, пр-кт. Олимпийский, д.1.

354349, Краснодарский край, федеральная территория «Сириус», пгт Сириус Таврическая д. 5, а/я 8

7. Заключительные положения

7.1. Настоящий Кодекс является внутренним локальным документом Университета.

7.2. Положения настоящего Кодекса изменяются и дополняются Решением Управляющего комитета Университета в соответствии с общепризнанными стандартами делового этикета, основываясь на нормах законодательства Российской Федерации, Устава Университета.

7.3. Каждый работник Университета обязан ознакомиться с Кодексом, а также ответственно и соблюдать относится к соблюдению его требований.

7.4. Несоблюдение положений Кодекса, а также игнорирование рекомендаций и мнений Комиссии по этике может расцениваться в качестве нарушения трудовой дисциплины с применением к работнику мер дисциплинарной ответственности.

7.5. Положения Кодекса помогут правильно действовать в сложных нестандартных ситуациях, а также избежать ошибок и нарушений законодательства, за которые возможна персональная ответственность.

7.6. Ответственность за организацию работы по исполнению требований и положений Кодекса возлагается на Комиссию по этике.