

КОДЕКС ЭТИКИ

Ректор



(подпись, печать)

С. М. Косенок




РАЗРАБОТЧИК:

Команда проекта «Трансформация организационной культуры»

Руководитель проекта	Титаренко Е. С.	 (подпись)	<u>07.12.2023 г.</u> (дата)
----------------------	-----------------	--	--------------------------------

СОГЛАСОВАНО:


Председатель первичной профсоюзной организации	Попова Л. А.	 (подпись)	<u>07.12.23</u> (дата)
--	--------------	--	---------------------------


Первый проректор	Даниленко И. Н.	 (подпись)	<u>07.12.23</u> (дата)
------------------	-----------------	--	---------------------------

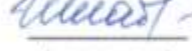
Проректор по учебно-методической работе	Коновалова Е. В.	 (подпись)	<u>08.12.2023</u> (дата)
---	------------------	--	-----------------------------

Проректор по науке и технологиям	Оствальд Р. В.	 (подпись)	<u>07.12.23</u> (дата)
----------------------------------	----------------	---	---------------------------

Проректор по развитию	Безуевская В. А.	 (подпись)	<u>07.12.23</u> (дата)
-----------------------	------------------	--	---------------------------

Проректор по молодежной политике	Болотов С. В.	 (подпись)	<u>11.12.23 г.</u> (дата)
----------------------------------	---------------	---	------------------------------

Проректор по безопасности	Хисматуллин В. М.	 (подпись)	<u>11.12.2023</u> (дата)
---------------------------	-------------------	--	-----------------------------

Проректор по финансово-экономической деятельности и имущественному комплексу	Шабанова И. В.	 (подпись)	<u>07.12.2023 г.</u> (дата)
--	----------------	---	--------------------------------

ПРИНЯТО Учёным советом СурГУ 14.12.2023, протокол № 16

Содержание

1. Назначение и область применения	4
2. Нормативные правовые основания	4
3. Термины и определения	5
4. Основные положения	7
5. Миссия и ценности Сургутского государственного университета	8
ЧАСТЬ I. ЭТИКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (ПРОЦЕССОВ): ОБЩЕЕ ДЕЛО	14
6. Этика образовательной деятельности	14
7. Этика научных исследований и инноваций	15
8. Этика проектной деятельности	16
9. Этика работы с информацией	17
10. Этика экспертной деятельности	17
11. Этика управленческой деятельности	17
12. Этика партнерских отношений и сотрудничества	18
13. Этика публичных и общественных коммуникаций	18
ЧАСТЬ II. ЭТИКА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УЧАСТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТСКОГО СООБЩЕСТВА: ЧЕЛОВЕКООРИЕНТИРОВАННОСТЬ	19
14. Единые этические принципы	19
ЧАСТЬ III. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЙСТВИЯ КОДЕКСА: СПРАВЕДЛИВОСТЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ	19
15. Организационная система исполнения Кодекса этики	19
16. Совет по этике	20

1. Назначение и область применения

1.1. Кодекс этики (далее – Кодекс) БУ ВО «Сургутский государственный университет» (далее – СурГУ, Университет) определяет этические основы деятельности работников, а также иных участников университетского сообщества.

1.2. Цель Кодекса – формирование согласованной профессиональной, социальной и моральной среды, способствующей выполнению миссии Университета.

Задачи Кодекса:

- совершенствование элементов системы ценностей, этических принципов и стандартов поведения, партнерских отношений и сотрудничества, публичных и общественных коммуникаций;
- создание условий для осознания участниками университетского сообщества этического воздействия своей деятельности на других участников университетского сообщества и партнеров Университета;
- обеспечение выполнения изложенных в Кодексе принципов и стандартов поведения.

1.3. Действие Кодекса распространяется на всех работников Университета в связи с выполнением ими своих трудовых (должностных) обязанностей, независимо от занимаемой должности, а также на всех обучающихся в связи с реализацией ими права на образование.

1.4. Действие Кодекса не распространяется на правоотношения, регулируемые Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях или Уголовным кодексом Российской Федерации.

2. Нормативные правовые основания

2.1. Кодекс разработан в соответствии с ценностями, целями, задачами и требованиями, сформулированными в следующих нормативных документах:

- Конституции Российской Федерации;
- Трудовом кодексе Российской Федерации;
- Федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральном законе от 29.12.2010 № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию»;
- Федеральном законе от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Указе Президента Российской Федерации от 06.03.1997 № 188 «Об утверждении перечня сведений конфиденциального характера»;
- Указе Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Письме Министерства образования и науки Российской Федерации от 06.02.2014 № 09-148 «О направлении материалов» («Рекомендации по организации мероприятий, направленных на разработку, принятие и применение Кодекса профессиональной этики педагогическим сообществом»);
- Письме Министерства просвещения Российской Федерации и Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 20.08.2019 № ИП-941/06/484 «О примерном положении, о нормах профессиональной этики педагогических работников»;

- Распоряжении Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 14.08.2014 № 448-рп «Об утверждении типового кодекса этики и служебного поведения руководителей, работников государственных учреждений и государственных унитарных предприятий Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, а также хозяйственных обществ, фондов, автономных некоммерческих организаций, единственным учредителем (участником) которых является Ханты-Мансийский автономный округ – Югра»;
 - ГОСТ Р ИСО 27501-2023 «Эргономика. Организация, ориентированная на человека. Руководство для руководителей»;
 - ГОСТ Р 59050-2020 «Инновационный менеджмент. Этическая оценка исследований и инноваций. Часть 1. Компетенции комитета по этике»;
 - ГОСТ Р 59051-2020 Инновационный менеджмент. Этическая оценка исследований и инноваций. Часть 2. Оценка этического воздействия»;
 - ГОСТ Р 57134-2016 «Менеджмент знаний. Мастерство приобретения знаний. Руководство по наилучшей практике»;
 - ГОСТ Р ИСО 9001-2015 «Системы менеджмента качества. Требования».
 - ГОСТ Р 54877-2011 «Менеджмент знаний. Руководство персонала при работе со знаниями. Измерение знаний»;
 - ГОСТ Р 54877-2016 «Менеджмент знаний. Руководство для персонала при работе со знаниями. Измерение знаний».
- 2.2. В Кодексе встречаются ссылки на следующие документы:
- рекомендации и стандарты Международного Комитета по публикационной этике (Committee on Publication Ethics – COPE);
 - Положение об этических нормах редакционной политики Сургутского государственного университета.
- 2.3. При разработке Кодекса были учтены общепризнанные этические нормы.

3. Термины и определения

Аффилированная организация – компания, фонд или иная структура, независимо от организационно-правовой формы, с которой работник СурГУ работал (работает), в том числе по совместительству или на основной работе, по отношению к которой имел (имеет) отношения подчиненности или в которой работали (работают) его родственники, что может быть причиной конфликта интересов, включая репутационный и материальный ущерб для Университета.

Двойное назначение результатов деятельности – возможность использования результатов исследований (инноваций), разработанных для благих целей, для причинения вреда.

Инновация – конечный результат инновационной деятельности, получивший реализацию в виде нового или усовершенствованного продукта, реализуемого на рынке, нового или усовершенствованного технологического процесса, используемого в практической деятельности.

Информационная открытость – принцип готовности к рассмотрению новых идей в сфере исследований и инноваций, раскрытию и совместному использованию данных, ресурсов и процедур.

Клиент Университета – юридическое или физическое лицо, которому Университетом оказываются услуги, для которого производятся работы в процессе осуществления деятельности.

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная (прямая или косвенная) заинтересованность работника Университета влияет или может повлиять на надлежащее исполнение должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника Университета с одной стороны и правами и законными интересами Университета, клиентов Университета, деловых партнеров Университета с другой стороны, что может привести к причинению вреда правам и законным интересам Университета, клиентов Университета и деловых партнеров Университета.

Корпоративные ценности – система жизненных смыслов, целей, идеалов, а также принципов и норм, которые формируют культурный контекст организации; регулируют и мотивируют деятельность и поведение сотрудников Университета.

Личная заинтересованность – возможность получения работником доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав или услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод непосредственно для себя или для третьих лиц в связи с выполнением должностных обязанностей или осуществлением иной деятельности по отношению к Университету.

Миссия – 1) предназначение и смысл существования Университета для его учредителя, сотрудников, клиентов, партнеров, среды обитания и общества в целом; 2) утверждение, раскрывающее смысл существования Университета, в котором проявляется его отличие от других образовательных организаций высшего образования.

Партнер Университета – физическое или юридическое лицо, с которым Университет взаимодействует на основании договора (соглашения) в установленной сфере деятельности.

Профессиональная этика – это совокупность определенных обязанностей и норм поведения, поддерживающих моральный престиж профессиональных групп в обществе.

Участник университетского сообщества – каждый, кто осуществляет деятельность в Университете (учится, преподает, проводит исследования, ведет организационно-административную работу), а также ассоциирует себя с Университетом и (или) публично представляет Университет на любых мероприятиях, включая взаимодействие со средствами массовой информации.

Фундаментальная ценность – основные, неизменные принципы и убеждения, которые являются основой моральных и этических норм, задают стандарты поведения и отношения к другим людям.

Ценность знаний – ценность, приобретенная в результате применения знаний в следующих аспектах:

- финансы (прямая экономия затрат или увеличение доходов);
- инновации (посредством эффективного расширения знаний, обмена знаниями и их применения организации могут более оперативно разрабатывать и внедрять новые продукты и услуги);
- процессы (знания являются или должны быть частью большинства процессов);
- потребители (знания могут помочь в создании капитала потребителей);

– сотрудники (многих сотрудников можно рассматривать как создателей знаний).
Человекоцентричная организация – организация, которая для отдельного сотрудника создает условия для карьерного роста, обучения и личного благополучия; для сообщества сотрудников создает корпоративную ценность через развитие человеческого капитала организации; для социума в целом создает позитивное влияние на социальный климат, экономическое благосостояние региона, качество жизни сообщества региона.

Человекоцентричность – способность соблюдать баланс между интересами организации и интересами человека (как личности, как части рабочей команды и как члена общества). Действия, ориентированные на человека, могут быть применены в отношении: продукции, услуг, рабочих мест, рабочих станций, обмена информацией с внешними организациями, взаимосвязи с сообществами, экологических обязательств, соблюдения законодательства.

Эмоциональная ценность – проистекает из краткосрочных эмоций, таких как удовольствие и радость от взаимодействия, и долгосрочных эмоций, таких как доверие и комфорт.

Этика – набор моральных принципов и стандартов, способствующих добросовестному и препятствующих недобросовестному поведению.

Этическое воздействие – воздействие, которое затрагивает или нарушает человеческое достоинство, свободу и права человека, его обязательства, выгоды и ущерб, законность и справедливость, личное благосостояние и общественные блага.

4. Основные положения

4.1. Университет стремится к развитию ценностей конструктивного взаимодействия для достижения общественно-полезного результата.

4.2. Развивая организационную культуру, Университет решает задачи повышения эффективности использования ресурсов, карьерной самореализации участников университетского сообщества, их стимулирования к работе для достижения значимых результатов.

4.3. В формировании и развитии единых корпоративных целей, ценностей, норм и правил участвуют все члены университетского сообщества.

4.4. Работники Университета и граждане, поступающие на работу в СурГУ, добровольно принимают на себя обязательства по соблюдению общих принципов и норм профессиональной этики, правил организационного поведения, а обучающиеся – этических норм, установленных настоящим Кодексом.

4.5. Текст Кодекса размещается на официальном сайте Университета: Сотруднику / Документы системы менеджмента качества и Студенту / Правила внутреннего распорядка обучающихся.

4.6. Любой обучающийся и работник СурГУ может внести свои предложения по изменению и дополнению настоящего Кодекса. Все вопросы и предложения направляются на рассмотрение в Совет по этике (или членам Совета по этике).

5. Миссия и ценности Сургутского государственного университета

5.1. СурГУ определил для себя следующую миссию:

МЫ ОТКРЫВАЕМ ВОЗМОЖНОСТИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ
В ПРОЦЕССАХ РЕГИОНАЛЬНОГО И МИРОВОГО ЗНАЧЕНИЯ

5.2. Организационная культура СурГУ направлена на реализацию миссии Университета и построение организации инновационного типа.

Участники университетского сообщества своими решениями и действиями укрепляют организационную культуру Университета, принимают активное участие в позитивных изменениях.

5.3. Организационная культура СурГУ объединяет фундаментальные ценности, ценность знаний и эмоциональную ценность и строится на основе следующих принципов:

- а) *вовлеченность* – мотивированность на выполнение профессиональных задач и готовность к участию в решении новых задач, освоению новых видов деятельности;
- б) *добросовестность* – способность созвучно совести, честно, старательно и тщательно выполнять свои обязанности и обязательства;
- в) *доверие* – следование презумпции добросовестности исполнения участниками университетского сообщества своих профессиональных и иных задач, ассоциируемых с Университетом;
- г) *ориентация на значимый результат* – способность обеспечить получение заявленного результата, соответствующего установленным стандартам;
- д) *проактивность* – способность опередить запрос на решение проблемы или разработку продукта;
- е) *равноценность и баланс интересов* – признание многообразия интересов, присутствующих в сообществе Университета, и принципиальной возможности их конструктивного сочетания;
- ж) *субъектность* – инициативность и самостоятельность в выполнении задач;
- з) *технологичное лидерство* – организация всех видов деятельности с использованием передовых технологий;
- и) *коммуникативность* – способ распространения информации из центра решения задачи по сформированной этим центром сети, обеспечивающий координацию всех элементов сети и получение обратной связи.

5.4. Фундаментальные ценности Университета представлены в таблице 1¹.

¹ В таблице *зеленым цветом* обозначены ценности, относящиеся к культуре личности, ориентированной на человека, устойчивое развитие, экологичность, разумное потребление, объединение людей; *желтым* – ценности, относящиеся к культуре задачи, нацеленной на объединение необходимых для решения задачи людей и создание им условий для совместной работы; *голубым* – ценности, относящиеся к бюрократической культуре, в которой работа контролируется процедурами и правилами, а роль или должностные обязанности представляют для людей большее значение, чем человек, который их исполняет.

Таблица 1

Фундаментальные ценности Университета

Наименование ценности	Описание ценности
Развитие	Процесс перехода из одного состояния в другое, более совершенное; переход от старого качественного состояния к новому качественному состоянию, от простого к сложному, от низшего к высшему
Самореализация	Активная жизненная позиция личности по воплощению в деятельности и отношениях своих потенциальных возможностей
Университет	Сургутский государственный университет; университет как институциональная структура
Человек	Человек есть цель всех совершающихся в мире событий; мир рассматривается с точки зрения человеческих ценностей и опыта
Амбициозность	Нацеленность человека на крупные достижения, стремление добиваться значимых результатов в профессиональной деятельности
Лидерство	Способность субъекта оказывать влияние как на отдельные личности, так и на ход событий
Личность	Субъект нравственной деятельности, способный добровольно действовать в соответствии с моральными требованиями сообщества, осознавать их содержание и значение, ставить перед собой нравственные цели и вырабатывать решения применительно к конкретным обстоятельствам, самостоятельно оценивать свои поступки и действия окружающих, воспитывать себя
Первенство	Лидирующее положение в создании, освоении и развитии технологий в науке, образовательной деятельности, организационной культуре, партнерстве

Результат	Измеримый конечный итог деятельности, соответствующий поставленной цели
Эффективность	Соотношение между достигнутым результатом и использованными ресурсами
Долг	Добровольное осознанное обязательство работника по выполнению действий, нацеленных на общий результат
Ответственность	Способность и возможность сотрудника выступать полноправным субъектом собственного поведения – сознательно и добровольно выполнять нравственные и правовые требования, решать стоящие перед ним задачи; признавать себя автором своих решений, нести ответственность за риски и их последствия
Справедливость	Понятие о должном, содержащее в себе требование соответствия деяния и воздаяния (соответствие прав и обязанностей, труда и вознаграждения, заслуг и их признания, преступления и наказания)

5.5. Фундаментальные ценности СурГУ реализуются через следующие нормы поведения:

- люди работают вместе потому, что их совместный вклад необходим для достижения общей цели;
- соперничество происходит за вклад в выполнение задачи;
- окружение (внутреннее и внешнее) представляет собой комплекс потенциальных возможностей для организации работы и роста сотрудников и обучающихся;
- Университет относится к сотруднику и обучающемуся как к интересному и ценному человеку, вкладывающему свои умения и способности в общее дело;
- решения принимаются непосредственными участниками деятельности;
- конфликты разрешаются с помощью открытого обсуждения полученных результатов, личных потребностей и ценностей.

5.6. Ценности знания представлены в таблице 2.

Таблица 2

Ценности знания

Наименование ценности	Описание ценности
Единство	Взаимосвязь личности, ее профессиональной деятельности с процессами развития организации, региона и мира, образующая целостную, устойчивую в изменениях систему
Мир	Глобальное культурное пространство, система взаимосвязанных региональных и локальных культурных пространств и пространственно организованных форм культур, объединённых общечеловеческими ценностями и моральными принципами, где трансформация одного элемента непосредственно отражается в характеристиках остальных элементов
Миссия	Основная общая цель человека, организации. Для осуществления миссии вырабатываются цели
Партнерство	Тип конструктивного взаимодействия, направленного на достижение общей цели при равенстве в правах и обязанностях сторон
Регион	Территориальная единица государства, субъект федерации, обладающий уникальным географическим положением
Творчество	Деятельность человека, направленная на создание новых по замыслу культурных и материальных ценностей
Знания	Набор данных и информации, различные комбинации новой технологии, производственного опыта, эмоций, верований, значений величин, идей, интуиции, любопытства, мотивации, стилей обучения, отношения, способности доверять, способности решать сложные проблемы, открытости, умения работать в компьютерной сети, коммуникабельности. Накопление знаний является ценным активом сотрудника, который

	улучшает способность действовать и принимать эффективные решения
Инициатива	Предприимчивость, способность к ответственным самостоятельным действиям
Талант	Высокий уровень развития способностей, проявляемых в творческих достижениях, важных в контексте развития культуры. О наличии таланта следует судить по результатам деятельности, которые должны отличаться принципиальной новизной, оригинальностью подхода
Доверие	Ожидание правильности и эффективности действий сотрудников по исполнению добровольно взятых обязательств; признание их деятельности соответствующей определенным этическим требованиям (честности, ответственности, профессиональной компетентности и др.)

5.7. Ценность знаний СурГУ реализуется через следующие нормы поведения:

- деятельность Университета и его сотрудников оказывает влияние на внешний мир через выпускников, результаты научных исследований и партнеров;
- хороший сотрудник в своей работе опирается на индивидуальные профессиональные интересы других сотрудников (обучающихся) и соблюдение требований, вытекающих из задачи;
- основанием для постановки задачи являются интересы человека и его потребность в приобретении знаний.

5.8. Эмоциональные ценности представлены в таблице 3.

Таблица 3

Эмоциональные ценности

Наименование ценности	Описание ценности
Благо	Цель деятельности, направленной на принесение общественной пользы, отвечающей интересам, целям и устремлениям организации, социума
Индивидуальность	Самоопределение и обособленность личности, ее выделенность из сообщества; продукт и мера реализации свободы выбора своего жизненного пути в определенных социокультурных условиях. Индивидом рождаются. Личностью становятся. Индивидуальность отстаивают. Если личность – это вершина человека, то индивидуальность – это его глубина
Общая цель	Результаты, которых стремится достичь организация (подразделение) и на достижение которых направлена ее деятельность
Общее дело	Совместная деятельность сотрудников организации, объединенных общей целью
Созидание	Творческое действие, направленное на создание новых материальных и духовных ценностей
Сотрудничество	Тип взаимоотношений людей в процессе деятельности, характеризующийся согласованностью, слаженностью мнений и действий
Личностный рост	Актуализация процессов саморазвития работника в направлении его личностной зрелости
Субъектность	Способность человека выступать субъектом действия, быть независимым от других людей
Добросовестность	Желание сотрудника хорошо (эффективно и организованно) выполнять задачу и серьезно относиться к своим обязанностям
Этичность	Способность следовать правилам этики и договоренностям нынешнего периода, нацеленным на заботу о людях, на учет их чувств и интересов

5.9. Эмоциональные ценности СурГУ реализуются через следующие нормы поведения:

- в организации преуспевают добросовестные, честные, ответственные, компетентные люди с чувством причастности к общему делу;
- контроль одного сотрудника над другим основан на понимании, что помощь и руководство первого могут способствовать росту второго;
- влияние на сотрудников осуществляется в ходе общения и обсуждения требований к выполняемой работе, через побуждение внутреннего интереса, удовлетворения от ожидаемого результата;
- работа совершается из-за удовлетворения от работы и достижений и (или) из-за личной преданности идее.

ЧАСТЬ I. ЭТИКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (ПРОЦЕССОВ): ОБЩЕЕ ДЕЛО

6. Этика образовательной деятельности

6.1. Образовательная деятельность в СурГУ основывается на уважении достоинства педагогических работников и обучающихся, их личного пространства, физической и психологической неприкосновенности, а также на соблюдении общественных норм поведения, уважении, доброжелательности и объективности.

6.2. Взаимодействие участников образовательного процесса строится на принципах междисциплинарного, институционального и межличностного сотрудничества.

6.3. Обучающиеся с момента поступления погружаются в профессиональную среду по направлениям обучения и свободны в выборе осваиваемых дополнительно общих и общепрофессиональных компетенций.

6.4. К обучающимся применяется понятная и объективная единая система оценивания результатов обучения.

6.5. Технологическая составляющая образовательной деятельности опирается на цифровые компетенции всех участников образовательного процесса.

6.6. При разработке содержания образовательной деятельности для обеспечения качественного освоения профессиональных компетенций и развития у обучающихся способности эффективно решать производственные задачи учитываются современные педагогические и информационные технологии, результаты научных исследований, полученные как в Университете, так и в иных научных и образовательных организациях.

6.7. При формировании образовательной среды учитываются особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдаются специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья.

6.8. Педагогические работники Университета осознают миссию своей профессии и являются образцом профессионального и этического поведения для обучающихся.

6.9. Обучающиеся являются равноправными участниками образовательной деятельности.

6.10. Педагогические работники на собственном примере демонстрируют обучающимся интерес к познавательной, научно-исследовательской, проектной, просветительской, волонтерской, иной социально-конструктивной деятельности, а

также коммуникативные навыки, ответственную гражданскую позицию, адаптивность к условиям современного мира, культуру здорового образа жизни, проявляют инициативу и творческие способности, демонстрируют критическое мышление.

6.11. Педагогические работники Университета осуществляют свою деятельность на высоком профессиональном уровне; применяют педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания; внедряют в образовательную деятельность новые цифровые компетенции.

6.12. Педагогические работники Университета нацелены регулярно повышать профессиональную компетентность и расширять область знаний, владеть современными и эффективными педагогическими методами и технологиями, осваивать новые формы и методы обучения, соответствующие запросам меняющегося общества и учитывающие поколенческие особенности обучающихся.

6.13. Педагогические работники независимо и объективно оценивают каждого обучающегося, сохраняя беспристрастность, опираясь на качество данных ответов, а не на личностные качества обучающегося и свои личные предпочтения.

6.14. В научной деятельности педагогические работники следуют нормам этики научных исследований и инноваций.

7. Этика научных исследований и инноваций

7.1. Научно-исследовательская деятельность основывается на академической добросовестности, применении исследовательских методик честным, объективным, беспристрастным, независимым, ответственным и справедливым образом, на интеллектуальной самостоятельности и отказе от любых форм плагиата, соблюдении законодательства Российской Федерации об интеллектуальной собственности.

7.2. Научно-исследовательская деятельность СурГУ ориентирована на создание новых знаний, инноваций и технологий. Научные работники ориентированы на разработку новых и неоспоримых достижений науки.

7.3. Научно-исследовательская и инновационная деятельность Университета направлена на сохранение жизни, культуры, социальных сообществ и биологических ареалов, учитывает возможное двойное назначение результатов деятельности.

7.4. Исследования проводятся на максимально высоком профессиональном уровне, предполагающем знание релевантной литературы, использование релевантных эмпирических данных, адекватных методов исследования и построение объективных выводов.

7.5. При проведении исследований равноправны все граждане (как участники, так и исследователи), участвующие в исследованиях или имеющие к ним отношение.

7.6. Научно-исследовательская деятельность сопровождается принятием мер предосторожности для противодействия возможному ненадлежащему использованию важных с точки зрения безопасности материалов, а также соответствующей информации или для предотвращения последствий такого ненадлежащего использования.

7.7. Обеспечивается защита персональных данных и этических аспектов исследований и инноваций при проведении интернет-исследований.

7.8. Для укрепления регионального научного потенциала при проведении исследований привлекаются исследователи организаций, расположенных на

территории Югры. Для развития недостающих компетенций привлекаются ведущие специалисты России и мира.

7.9. Научные работники, осуществляя научные исследования, проявляют академическую добросовестность, интеллектуальную самостоятельность и нацеленность на значимый результат.

7.10. Обучающиеся являются равноправными участниками научно-исследовательской деятельности. Научные работники не в праве отказываться от научного руководства обучающимся без объективных причин, лишать консультирования по вопросам, связанным с его научной работой.

7.11. В педагогической деятельности научные работники следуют нормам этики педагогических работников.

7.12. Научные работники предоставляют научному сообществу и применяют адекватные задаче методы исследований, а также принимают на себя ответственность за получение достоверных результатов и их направленность на сохранение жизни, культуры, социальных сообществ и биологических ареалов.

7.13. При осуществлении научной деятельности научные работники обеспечивают независимость исследований и демонстрируют критичность мышления, свободу от идеологических предубеждений и политического давления.

7.14. Каждый научный работник несет социальную ответственность при разработке планов, методик исследований и инноваций.

7.15. Публикуются только оригинальные научные труды, содержащие результаты исследований, проведенных автором научной работы. Публикуя результаты научных исследований, научные работники следуют рекомендациям и стандартам международного Комитета по публикационной этике (Committee on Publication Ethics – COPE), Положению об этических нормах редакционной политики Сургутского государственного университета.

7.16. Участник университетского сообщества при апробации и публикации результатов научных исследований явно выражает благодарность коллегам, оказавшим помощь в его проведении или давшим комментарии, позволившие улучшить исследование.

8. Этика проектной деятельности

8.1. Проектная деятельность основывается на добровольном участии и является поощряемой формой вовлечения работников и обучающихся в соуправление делами Университета.

8.2. Стремление работников и обучающихся участвовать в проектной деятельности связано с потребностью в саморазвитии и развитии Университета, реализации его миссии.

8.3. Умение работать в команде, а также выстраивать продуктивные личные и профессиональные отношения с коллегами, обучающимися и партнерами является важнейшей компетенцией в трудовых отношениях работников.

8.4. Для формирования проектной среды Университет трансформирует инфраструктурные и смысловые пространства.

8.5. Университет придерживается объективности при инициации, сопровождении и оценке результатов реализации проектов.

9. Этика работы с информацией

9.1. Информационная открытость лежит в основе всех видов деятельности Университета.

9.2. Относительно основных процессов осуществляется полное, точное и добровольное представление сведений о деятельности Университета.

9.3. Университет обеспечивает защиту персональных данных и соблюдение этических аспектов исследований и инноваций, в т. ч. при проведении интернет-исследований.

9.4. Университет обеспечивает предоставление свободного доступа к результатам исследований (при отсутствии веских аргументов действовать иначе) для возможности их проверки, распределения выгод между участниками исследований, принесения пользы обществу и поддержания диалога с коллегами-исследователями, всеми заинтересованными сторонами и обществом.

10. Этика экспертной деятельности

10.1. Экспертная деятельность формирует благотворную среду для развития региона, страны.

10.2. Выполнение руководителем, работником, иным участником университетского сообщества независимой научной, общественной, профессиональной, служебной экспертизы является проявлением его социальной и профессиональной активности.

10.3. Эксперты Университета придерживаются стандартов беспристрастности, объективности, принципиальности, добросовестности, обоснованности и законности экспертизы, полноты и достоверности экспертного заключения.

11. Этика управленческой деятельности

11.1. Руководители являются лидерами курируемой деятельности, они ориентированы на человека и демонстрируют приверженность корпоративным ценностям Университета.

11.2. Каждый руководитель берет на себя личную ответственность за принимаемые решения и результаты управления.

11.3. При решении задач руководители следуют принципам:

- личной ответственности;
- коллегиальности в выработке стратегических целей развития;
- доступности ресурсов и информации;
- непредвзятой (объективной) и справедливой оценки качества и результатов деятельности подчиненных;
- соразмерности и адекватности поощрений и наказаний;
- признания и поощрения инициативы работников;
- сохранения здоровья;
- обеспечения безопасности и благополучия людей.

11.4. Руководители внедряют в свою деятельность новые цифровые компетенции, стандарты бережливого и социально-ответственного управления.

11.5. В профессиональной и общественной деятельности руководители учитывают индивидуальные различия людей и развивают культуру Университета, основанную на принятии и уважении индивидуальных различий.

11.6. Руководители предоставляют сотрудникам возможности для профессионального роста путем совершенствования рабочих мест, распределения профессиональных задач, расширения индивидуальных возможностей, знаний, опыта и навыков и вовлекают их в реализацию стратегических целей и задач.

11.7. Используя стратегию технологичности, каждый руководитель формирует среду для развития инициативности сотрудников и создает условия для разработки инноваций.

12. Этика партнерских отношений и сотрудничества

12.1. Взаимодействие с партнерами направлено на решение социально значимых проблем общества и осуществляется на взаимовыгодных условиях без ущерба для репутации участников взаимодействия.

12.2. Университет признает партнеров активными участниками своих бизнес-процессов и учитывает их возможности, интересы и рекомендации.

12.3. Деятельность Попечительского совета осуществляется на благо Университета и в его интересах, с должным доверием, серьезностью и справедливостью. Университет высоко ценит и с ответственностью принимает вклад попечителей в его развитие.

12.4. Взаимодействие с поставщиками осуществляется на экономически выгодных для Университета условиях без ущерба для репутации Университета и при исключении риска недобросовестного поведения участника университетского сообщества и (или) поставщика.

12.5. Решение о заключении договоров, оформлении закупок или одобрении платежей в пользу аффилированных лиц или организаций принимается коллегиально. Никакой участник университетского сообщества не вправе одобрять, рекомендовать, рекламировать сделки или способствовать их заключению на основании прямого личного интереса.

13. Этика публичных и общественных коммуникаций

13.1. В публичной и общественной коммуникации все участники университетского сообщества руководствуются такими принципами, как взаимоуважение, порядочность, честность, ответственность за принятые обязательства.

13.2. Если участник университетского сообщества считает себя некомпетентным в адресуемом ему вопросе, он отказывается от дачи ответа, интервью или высказывания своего мнения, поскольку некомпетентный ответ может негативно сказаться на репутации Университета.

13.3. Участник университетского сообщества пресекает размещение информации, порочащей честь и достоинство работников и обучающихся, или недостоверной информации об Университете в средствах массовой информации, в том числе в социальных сетях.

13.4. Взаимодействуя с органами публичной власти, политическими партиями, общественными объединениями, субъектами общественного контроля, организациями, осуществляющими выпуск средств массовой информации, другими образовательными организациями в качестве лица, представляющего Университет, участник университетского сообщества стремится к укреплению положительного имиджа и репутации Университета.

13.5. При взаимодействии со средствами массовой информации и их представителями участник университетского сообщества сообщает представителю средств массовой информации о своей аффилированности с Университетом. В случае несовпадения личной позиции участника с официальной позицией Университета он может сообщить об этом представителю средств массовой информации.

ЧАСТЬ II. ЭТИКА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УЧАСТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТСКОГО СООБЩЕСТВА: ЧЕЛОВЕКООРИЕНТИРОВАННОСТЬ

14. Единые этические принципы

14.1. Каждый участник университетского сообщества реализует принцип ориентации на человека, содействует выполнению миссии Университета, достижению его стратегических целей и решению поставленных задач, содействует формированию позитивного образа и конкурентной привлекательности Университета.

14.2. Каждый участник университетского сообщества сохраняет и развивает традиции Университета и готов к привнесению новых позитивных изменений и ценностей, созданию форм деятельности, развивающих СурГУ.

14.3. Участники университетского сообщества соблюдают профессиональную этику.

14.4. Пространство СурГУ свободно и защищается каждым участником университетского сообщества от взглядов, нарушающих признанные ценности, взаимного неуважения, унижения чести и достоинства, физического и психического насилия над личностью.

14.5. Участники университетского сообщества проявляют взаимную ответственность при общении друг с другом с целью обеспечения приемлемости, целостности и социальной привлекательности инновационного процесса и его рыночных продуктов, а также с целью внедрения научно-исследовательских достижений в общество.

ЧАСТЬ III. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЙСТВИЯ КОДЕКСА: СПРАВЕДЛИВОСТЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

15. Организационная система исполнения Кодекса этики

15.1. Органом, обеспечивающим действие Кодекса этики Университета, является Совет по этике.

Совет по этике:

- разрабатывает предложения по развитию корпоративной культуры;
- рассматривает споры, жалобы на нарушение Кодекса;
- разрешает конфликтные ситуации.

Контроль за соблюдением ценностей и норм поведения осуществляется на всех уровнях каждым участником университетского сообщества

15.2. Участники университетского сообщества в случае сложности или невозможности защиты пространства СурГУ от взглядов, нарушающих признанные ценности, от взаимного неуважения, унижения чести и достоинства, физического и психического насилия над личностью обращаются в Совет по этике.

В отношении лиц, нарушающих нормы и правила Кодекса, могут быть приняты следующие меры воздействия:

- устное замечание;
- предупреждение о недопустимости неэтичного поведения;
- требование публичного извинения;
- представление руководству о рассмотрении возможности применения мер дисциплинарного характера.

15.3. Нарушения Кодекса принимаются во внимание при прохождении наградных, аттестационных и выборных процедур.

16. Совет по этике

16.1. Совет по этике состоит не менее чем из девяти человек (представители всех институтов, колледжа и администрации Университета), один из них – представитель Первичной профсоюзной организации.

16.2. В совет выдвигаются: представитель института/колледжа – на ученом/педагогическом совете, представитель администрации – на ректорате.

Состав совета по этике утверждается Ученым советом сроком на 3 года.

16.3. Советом по этике управляет его председатель, избираемый на первом заседании простым большинством голосов путем открытого голосования; также избирается секретарь.

Совет по этике осуществляет работу на основании Регламента.

16.4. Все решения Советом по этике принимаются простым большинством голосов путем открытого голосования.

16.5. Решение считается легитимным при кворуме не менее 50 % от общего состава Совета по этике.

16.6. Решения относительно лиц, нарушивших нормы настоящего Кодекса доводятся до заинтересованных лиц, в т. ч. до аттестационной и конкурсной комиссии. Иные решения доводятся до всех участников университетского сообщества.

16.7. Заседания Совета по этике проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год.