

## **ЭТИЧЕСКИЙ КОДЕКС ТОМСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА**

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

#### **Статья 1. Предмет регулирования**

1. Настоящий Кодекс содержит нравственные принципы и нормы поведения, основанные на общечеловеческих ценностях, универсальной морали, миссии Национального исследовательского Томского государственного университета (далее по тексту – ТГУ или Университет).

2. Правила, содержащиеся в настоящем Кодексе, имеют обязательный характер для всех сотрудников Университета (в том числе работающих в ТГУ по совместительству), а также для физических лиц, заключивших с ТГУ договоры гражданско-правового характера на период выполнения ими работ (оказания услуг) по таким договорам (далее по тексту – сотрудники).

3. Правила поведения обучающихся в ТГУ определяются иными документами.

#### **Статья 2. Сфера применения**

Настоящий Кодекс является локальным нормативным актом ТГУ. При приеме на работу в ТГУ сотрудник должен быть ознакомлен с Этическим кодексом Томского государственного университета.

#### **Статья 3. Базовые моральные принципы**

1. *Приверженность общекорпоративным ценностям.* Ключевыми ценностями академического сообщества являются честность, доверие, прямота, ответственность. Университет, являясь носителем академической культуры, должен активно и целенаправленно способствовать сохранению и утверждению этих моральных установлений, жизненно важных как для академического и культурного развития коллектива университета, так и для морального облика общества в целом.

2. *Приверженность миссии Университета.* Принятая университетским сообществом миссия ТГУ состоит в развитии и совершенствовании научно-образовательной, инновационной и культурной среды в Евразии на принципах исследовательского университета; формировании человека, создающего новую технологическую и социальную реальность, направленную на повышение качества жизни постиндустриального общества.

3. *Взаимоуважение, равенство, толерантность.* Университет является пространством взаимодействия людей с различной этнокультурной и этноконфессиональной принадлежностью, различными мировоззренческими убеждениями, социальным положением и физическими возможностями. Принадлежность к Университету обязывает сотрудников любого уровня придерживаться этих принципов, с пониманием относиться к способам самовыражения личности и проявлениям челове-

ческой индивидуальности при условии, что они не выходят за пределы общекультурных норм, принятых в нашем обществе.

4. *Свобода творчества.* В университете поощряется свобода научного, педагогического, культурно-художественного творчества сотрудников.

5. *Добросовестная межвузовская и внутривузовская конкуренция.* Конкуренция между вузами и внутри Университета выступает движущей силой развития профессиональных достижений и приращения научного знания и основывается на обеспечении равных условий для конкурирующих субъектов, использовании корректных методов конкурентной борьбы, ведении честной открытой конкурентной политики, уважении права первооткрывателей и защите интеллектуальной собственности на основе существующего законодательства.

6. *Паритетность обучения и воспитания.* Воспитание обучающихся – неотъемлемая часть образовательного процесса, оно основывается на личном примере преподавателя и высокой культуре взаимоотношений между сотрудниками Университета и обучающимися.

7. *Открытость обществу.* Университет открыто реализует свою академическую политику, следуя интересам и задачам обучающихся, родителей, преподавателей, работодателей и учредителей. Университетское сообщество отличается информационной открытостью, готовностью делиться знаниями и достижениями.

## **II. ПРАВИЛА ПОВЕДЕНИЯ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (АКАДЕМИЧЕСКАЯ ЭТИКА)**

### **Статья 4. Основные моральные нормы учебного процесса**

1. Отношения сотрудников ТГУ с обучающимися основываются на общечеловеческих нравственных принципах гуманности, открытости, отзывчивости, взаимного уважения, доверия и сотрудничества.

2. Сотрудники ТГУ, выступающие в роли преподавателей, обязаны с уважением относиться к обучающимся, не допускать оскорбления их национальных, религиозных и нравственных чувств, личного достоинства, а также дискриминацию и протекционизм.

3. Преподаватель обязан быть пунктуальным и корректным в отношениях с обучающимися, своевременно ставить их в известность о переносе сроков проведения занятий и консультаций (в том числе с помощью средств электронного общения), доступно и четко ставить учебные и научные задачи, соблюдать нормативы времени для их выполнения.

### **Статья 5. Научная достоверность**

Преподаватели обязаны излагать научную картину мира, придерживаться принципа научной объективности, противостоять антинаучным теориям, предоставлять необходимую информацию об источниках получения сведений об излагаемом материале.

### **Статья 6. Идеологическая нейтральность**

Преподаватель не вправе навязывать свои религиозные или политические убеждения, проводить на учебных занятиях политическую или религиозную агитацию.

## **Статья 7. Объективность и справедливость**

1. Преподаватель обязан объективно оценивать достижения обучающихся, не допускать проявления в своих оценках дискриминации и протекционизма, личной неприязни.

2. Преподаватель не должен удалять обучающегося с учебного занятия, если тот не нарушает дисциплину и не мешает учебному процессу; снижать оценку за ненадлежащее поведение, если студент хорошо знает материал.

## **III. ПРАВИЛА ПОВЕДЕНИЯ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (НАУЧНАЯ ЭТИКА)**

### **Статья 8. Основные моральные нормы научного процесса**

В научной деятельности сотрудники Университета пользуются свободой творчества в рамках соблюдения общепризнанных моральных норм: научная принципиальность, недопустимость фальсификации результатов научных исследований, добросовестная научная конкуренция, публичность научных результатов, уважительный характер научных дискуссий.

### **Статья 9. Авторство**

1. При публикации научных результатов в числе авторов должны быть указаны все и только те участники научного исследования, которые внесли существенный личный творческий вклад в работу, включая постановку задачи, выполнение исследования, анализ и осмысление результатов. Иные лица, способствовавшие исследованию или публикации, при необходимости могут быть перечислены в разделе «благодарности».

2. «Почетное» авторство не допускается.

### **Статья 10. Аффiliation**

1. При публикации результатов научных и учебно-методических работ, представлении материалов диссертационных исследований, выполненных в рамках трудовых и иных договорных отношений с Университетом, сотрудник обязан указывать свою принадлежность к ТГУ.

2. При подготовке к публикации результатов научных работ, полученных в рамках индивидуального совместительства в других организациях, а также учебников и учебных пособий по дисциплинам, читаемым им в Университете, сотрудник обязан поставить об этом в известность руководство соответствующего структурного подразделения Университета. В случае использования в этих публикациях научных результатов и учебно-методических новаций, полученных автором в Университете, указание на принадлежность автора к ТГУ обязательно.

3. Ложная аффiliation, вызванная недобросовестной внутривузовской и межвузовской конкуренцией, не допускается.

### **Статья 11. Публичность научных результатов**

Все публикации, которые учитываются в итогах научной деятельности и (или) включаются в официальный список научных трудов сотрудника, должны быть представлены им для размещения в полнотекстовом виде в репозитории (электронной библиотеке) трудов сотрудников ТГУ, если это не связано с ограниче-

ниями секретности. Публичный доступ к ним осуществляется в порядке, гарантирующем соблюдение авторских прав авторов и издателей.

#### **IV. ПРАВИЛА ПОВЕДЕНИЯ ПРИ СЛУЖЕБНОМ ОБЩЕНИИ (СЛУЖЕБНАЯ ЭТИКА)**

##### **Статья 12. Отношения в коллективе**

1. Отношения в коллективе сотрудников ТГУ основываются на принципах взаимного уважения, доверия, сотрудничества, свободы высказывания своей точки зрения. Общение между сотрудниками должно быть корректным и вежливым.

2. Сотрудник ТГУ должен уважать частную жизнь коллег, не допуская публичного обсуждения и какого-либо вмешательства в нее, придерживаться делового стиля поведения и коммуникации, общепризнанных принципов делового общения.

3. Сотрудники Университета должны быть взаимовежливы и с пониманием относиться к специфике труда преподавателей и научных сотрудников, ценить их время, помогать в решении вопросов обеспечения и организации образовательной, научной и культурно-воспитательной деятельности.

4. Сотрудник ТГУ вправе высказывать личное мнение и отстаивать свою позицию по всем вопросам деятельности, в том числе обращаясь с заявлениями и предложениями к руководству Университета и его структурных подразделений, а также в представительный орган сотрудников (первичную профсоюзную организацию) по любым вопросам учебно-воспитательной, научной работы и организации внутренней жизни Университета.

5. Сотрудник ТГУ не вправе выступать от имени ТГУ либо его структурного подразделения, если на это нет специального полномочия.

6. Этика университетских отношений обязывает сотрудника информировать руководителя структурного подразделения о ведении им преподавательской или научной деятельности в других учебных заведениях и научных учреждениях.

##### **Статья 13. Культура поведения и речи**

1. Сотрудник ТГУ должен служить личным примером образованного и воспитанного представителя академического сообщества.

2. Сотрудник ТГУ обязан следить за своим внешним видом и культурой речи, не допускать использования ненормативной лексики, грубых и некорректных высказываний, не злоупотреблять жаргонными выражениями.

3. Сотрудник ТГУ не вправе появляться в Университете в состоянии алкогольного или наркотического опьянения, курить вне специально отведенных мест.

4. Вне университетского кампуса сотрудник ТГУ должен вести себя достойно, соблюдать общепринятые нормы поведения в обществе.

##### **Статья 14. Этичное поведение при разработке и использовании средств информационных технологий**

1. При разработке и использовании средств информационных технологий сотрудники ТГУ должны исходить из права человека на неприкосновенность частной жизни, соблюдения норм авторского права, корректного цитирования.

2. Общаясь в социальных медиа (социальных сетях, на сайтах обмена фото- и видеоматериалами, на платформах блогов, в профессиональных форумах, онлайн-энциклопедиях и т. п.), сотрудник ТГУ обязан:

а) указывать на то, что является сотрудником ТГУ, если ведет блог на темы, связанные с деятельностью Университета, или оставляет на различных форумах и в блогах комментарии к темам, затрагивающим имидж ТГУ;

б) связываться с управлением информационной политики Университета, когда он намерен использовать полное или сокращенное название ТГУ как часть имени страницы (группы, сообщества) или URL, чтобы избежать ситуаций, когда личные сообщения принимаются общественностью за официальную позицию организации;

в) воздерживаться от ложных или вводящих в заблуждение утверждений о ТГУ, а также от тенденциозности в подаче материала, способной причинить ущерб ТГУ или его коллективу.

### **Статья 15. Коррупционно-опасное поведение**

1. Под коррупционно-опасным поведением в данном Кодексе понимается такое действие или бездействие сотрудника Университета, которое создает условия для получения им корыстной выгоды (неосновательного обогащения) и (или) необоснованных преимуществ для себя лично и (или) для иных лиц, организаций, учреждений, чьи интересы прямо или косвенно отстаиваются сотрудником вопреки интересам Университета, общества, государства.

2. Сотрудник Университета должен избегать коррупционно-опасного поведения. Сотруднику следует безотлагательно сообщить своему непосредственному руководителю обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

3. Коррупционно-опасной является любая ситуация в профессиональной деятельности, создающая возможность осуществления коррупционно-опасного поведения. В случае возникновения коррупционно-опасных ситуаций сотруднику Университета следует:

а) прекратить сомнительные, компрометирующие межличностные отношения;

б) вести себя достойно, действовать в строгом соответствии со своими должностными обязанностями, принципами и нормами профессиональной этики и личной моральной позиции;

в) отказаться от возможной выгоды, явившейся причиной возникновения коррупционно-опасной ситуации.

### **Статья 16. Конфликт интересов**

1. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность сотрудника Университета влияет или может повлиять на достойное объективное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью сотрудника и интересами Университета, законными интересами граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации, способное привести к причинению вреда этим интересам.

2. В случае возникновения ситуации конфликта интересов сотруднику следует сообщить об этом своему непосредственному руководителю, а в случае бездействия руководителя – в комиссию по трудовым спорам. Руководство Университета, которому стало известно о возникновении ситуации конфликта интересов, принимает необходимые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

3. Локальные нормативные акты ТГУ должны предусматривать возможность возникновения конфликта интересов и содержать инструкции для сотрудника относительно его действий в ситуации конфликта интересов.

## **V. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ КОДЕКСА**

### **Статья 17. Ответственность за нарушение положений настоящего Кодекса**

1. Нарушение положений настоящего Кодекса может повлечь моральную ответственность сотрудника перед коллективом, а также – при наличии признаков дисциплинарного правонарушения – применение мер дисциплинарной ответственности со стороны руководства Университета.

2. Сотрудники Университета имеют право на справедливое и объективное рассмотрение вопросов о нарушении ими норм профессиональной этики, предусмотренных настоящим Кодексом. При этом принимаются меры для охраны сведений, составляющих тайну личной жизни лица, обратившегося с заявлением или сообщением, и сотрудника, в отношении которого оно подано, а также меры для достижения примирения между сотрудником и заявителем.

3. Нарушения сотрудниками ТГУ положений настоящего Кодекса рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Университета, создаваемой на основании ст. 45, 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

4. Комиссия по урегулированию споров рассматривает заявления (сообщения) о нарушении сотрудниками ТГУ положений настоящего Кодекса и дает заключение о наличии в действиях или бездействии сотрудника ТГУ нарушения положений настоящего Кодекса либо об отсутствии такого нарушения. Соответствующее заключение принимается комиссией на основании исследования устных и письменных объяснений участников, а также на основе предоставленных ими материалов.

5. В случае если комиссия по урегулированию споров вынесла заключение о наличии в действиях или бездействии сотрудника ТГУ нарушения положений настоящего Кодекса, вопрос о применении к нему мер ответственности решается руководством ТГУ.

### **Статья 18. Долговременные последствия соблюдения положений Кодекса**

1. Сотрудники, выполняющие положения настоящего Кодекса, пользуются уважением коллег, руководства Университета и его структурных подразделений и могут быть представлены к поощрениям различных уровней.

2. Соответствие профессиональной деятельности сотрудников положениям настоящего Кодекса рассматривается как один из важных критериев оценки их деятельности при проведении профессиональной аттестации, при принятии решения об установлении сотрудникам стимулирующих надбавок, а также при проведении

конкурсного отбора на должности профессорско-преподавательского состава, при избрании и назначении на должности руководящих сотрудников Университета.

## **VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

### **Статья 19. Действие положений настоящего Кодекса**

1. Этический кодекс Томского государственного университета вступает в силу со дня издания приказа ректора о введении его в действие.

2. Настоящий Кодекс подлежит апробации в течение 2015–2016 гг., обязательному ежегодному пересмотру до 2020 г.; далее может изменяться и дополняться по рекомендации комиссии по этике ученого совета Университета.

**Принят ученым советом  
Томского государственного университета  
30 сентября 2015 г., протокол № 8**