



НАЦЫЯНАЛЬНЫ БАНК  
РЭСПУБЛІКІ БЕЛАРУСЬ  
Установа адукацыі  
«Палескі дзяржаўны  
універсітэт»

НАЦИОНАЛЬНЫЙ БАНК  
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ  
Учреждение образования  
«Полесский государственный  
университет»

ЗАГАД

ПРИКАЗ

27.03.2013 № 139

г.Пінск

г.Пинск

О соблюдении работниками  
университета правил поведения,  
установленных Кодексом  
профессиональной этики

С целью соблюдения установленных кодексом профессиональной этики правил поведения работников учреждения образования "Полесский государственный университет" (далее – работники), поддержания престижа университета и формирования единой нравственно-правовой основы для согласованной и эффективной деятельности работников университета,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Руководителям структурных подразделений, ознакомить всех работников подразделений под роспись с Кодексом профессиональной этики, утвержденным постановлением Совета университета 21.12.2006 и размещенным на сайте университета.

2. Специалистам отдела кадровой работы и правового обеспечения при приеме на работу знакомить работника с положениями Кодекса под роспись.

3. Установить, что одним из требований к работникам, проходящим текущую аттестацию либо внеплановую аттестацию (для решения вопросов присвоения работникам квалификационных категорий (разрядов)), является знание норм кодекса профессиональной этики.

4. Контроль за соблюдением работниками принципов и положений, установленных кодексом, возложить на руководителей структурных подразделений.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на проректора по учебно-воспитательной работе.

Ректор университета

К.К.Шебеко

# КОДЕКС

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ  
РАБОТНИКА  
УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ  
«ПОЛЕССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»

НАЦИОНАЛЬНЫЙ БАНК  
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ  
Учреждение образования  
«Полесский государственный  
университет»

УТВЕРЖДЕНО  
Постановление  
Совета университета  
Протокол от 21.12.2006 №4

**КОДЕКС  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ РАБОТНИКА  
УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ  
«ПОЛЕССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»**

**Пинск  
2007**

Разработка и принятие настоящего Кодекса продиктованы необходимостью в оформлении и нормативном закреплении свода этических требований к работникам учреждения образования «Полесский государственный университет» (далее ПолесГУ) с целью создания единой нравственно-правовой основы для их согласованной и эффективной деятельности.

По нашему мнению, данный документ отвечает международным этическим стандартам и критериям нравственности, принятым в мировой практике. В нем учтены замечания и предложения, высказанные в ходе предварительного обсуждения в трудовых коллективах, а также использован опыт разработки подобного рода документов в целом ряде стран, находящихся на разных этапах развития. В Кодексе изложены основные этические принципы и нравственные идеалы, моральные ценности и нормы нравственности для формирования у работников ПолесГУ этически приемлемого образа действий, в которых отчетливо выражены государственные интересы и четко отражены потребности общества.

Нередко возникают вопросы, связанные с тем, какой характер носят требования этического кодекса – обязательный или рекомендательный, и каков правовой статус самого документа. На эти вопросы нельзя однозначно ответить ввиду специфики морали и существенного отличия природы, содержания и механизмов правовой и нравственной регуляции человеческого поведения.

Практика разработки и применения кодексов профессиональной этики широко распространена во всем мире. Собственные этические кодексы имеются у частных компаний и государственных учреждений, они есть у любительских обществ и профессиональных объединений, у государственных служащих, журналистов, врачей, юристов и других представителей профессиональных сообществ. В целом ряде стран этические кодексы имеют статус законодательных актов, их положения обязательны к соблюдению, особенно кодексы для работников ВУЗов. Все эти кодексы объединены одной целью – сформулировать основные положения и нормы, регулирующие внутреннюю деятельность членов сообщества и позволяющие выстраивать максимально честные и взаимовыгодные отношения с внешней средой.

Кодекс профессиональной этики всегда связан с регулированием реальной практики ведения дел. Термином «кодекс» обоз-

начен нормативно закрепленный свод правил поведения, слово «профессиональный» означает его применимость к поведению реальных участников процесса – членов профессионального сообщества, а под «этикой» здесь понимается нормальный и идеальный для данного сообщества порядок ведения дел. Например, следование законам и использование законных процедур разрешения конфликтов в рамках этики будут трактоваться как нормальное поведение, а необходимость помнить о том, что по внешнему виду работника окружающие будут судить не только о нем самом, но и об учреждении, в котором он работает, — как идеальное (высокое) моральное требование. Термин «моральное» здесь означает сознательное следование правилам, которые воспринимаются как идеалы и нормы поведения, а не только как предписания, за неисполнение которых непременно следует отрицательная санкция в виде наказания. Соблюдение требований морали, в отличие от права, поддерживается формами общественного воздействия – публичной оценкой, одобрением или осуждением коллектива, что не отменяет нравственного выбора, позиций и убеждений личности, ее совести и чувства долга. Основной постулат в подходе к оценке характера требований профессиональной этики связан с философской трактовкой понятий нормы и идеала, согласно которой есть понятие «идеал», к которому надо стремиться, а есть «норма» как нормальный ход ведения дел, отличный от идеального порядка. В самом узком смысле этика выражается в том, как участники процесса договариваются друг с другом и как они исполняют договоренности. Поэтому этический кодекс носит характер соглашения, заключаемого между участниками реального процесса относительно своих прав и обязанностей, ценностей и норм служебной этики, правил делового этикета и нравственных требований к внерабочей деятельности, а также их ответственности. Большая часть этических требований, содержащихся в Кодексе, обязательна настолько, насколько необходимо в любом человеческом сообществе соблюдение элементарных норм нравственности – быть честным, порядочным, уважительным, неподкупным, добросовестно относиться к своим служебным обязанностям и др. В Кодексе также

отражены образцы поведения, которые, будучи усвоенными членами профессионального сообщества, выступают в качестве внутренних императивов (повелений поступать так, а не иначе в

своей деятельности), задающих ориентиры, к которым им нужно стремиться и с которыми необходимо соизмерять свои действия и поступки.

Кодекс профессиональной этики символизирует веру людей в высокие нравственные идеалы и их устремления следовать определенным этическим нормам и принципам, он отражает положительные духовные ценности, культурные традиции и нравственный опыт профессионального сообщества.

Сейчас некоторыми учебными заведениями в нашей стране предпринимаются первые шаги по внедрению кодексов профессиональной этики и прилагаются значительные усилия по формированию организационной культуры. При этом необходимо учитывать и наше прошлое, и мировой опыт. Это поможет сделать меньше ошибок на пути к формированию цивилизованной практики ведения дел и нормальной культурной среды на рынке банковских услуг.

Приверженность принципам нравственного регулирования поведения, по нашему мнению, способна изменить условия, окружающие нас, и создать благоприятный психологический настрой, обеспечивающий стабильность и конструктивный диалог в обществе.

*Кодекс профессиональной этики работника ПолесГУ (далее — Кодекс) определяет правила поведения работников, занимающих в предусмотренном законодательством порядке должности руководителей, специалистов, профессоров, доцентов, преподавателей и ассистентов (далее — работники) ПолесГУ, призван содействовать укреплению авторитета государства, поддержанию престижа ПолесГУ и формированию единой нравственно-правовой основы для согласованной и эффективной деятельности работников ПолесГУ.*

## ГЛАВА 1 СЛУЖЕБНАЯ ЭТИКА

Главный капитал ПолесГУ — это люди, сплоченный и дружный коллектив профессионалов-единомышленников, объединенных общей целью и единым стремлением работать в ПолесГУ в интересах страны и на благо общества.

1. Служебная этика работника ПолесГУ основывается на:

принципах гуманизма, гражданственности, патриотизма, социального оптимизма, последовательности и активности в достижении цели;

моральных качествах — долга и высокой ответственности за порученное дело;

общечеловеческих ценностях, таких, как общество и государство, труд и собственность, личность и коллектив, честь и достоинство, права и ответственность, свобода и независимость, компетентность и профессионализм, счастье и семейное благополучие, здоровье и полноценный отдых, духовное развитие и материальное благосостояние;

простых нормах нравственности, прежде всего честности и порядочности, преданности и неподкупности, законопослушности и дисциплинированности, добросовестности и исполнительности, аккуратности и организованности, лояльности и терпимости, скромности и вежливости.

## 2. Работник ПолесГУ :

2.1. Глубоко понимает роль ПолесГУ, основы организации его деятельности и стратегию его развития.

2.2. Твердо стоит на защите государственных интересов, строго придерживается законодательства, образцов и стандартов своей профессиональной деятельности, моральных требований и нравственных критериев в своих решениях, действиях и поступках, предвидит их последствия, обладает высокой самодисциплиной и умением владеть собой в различных ситуациях.

2.3. В трудовых отношениях всегда проявляет уважение к законным интересам, правам и свободам, чести и достоинству людей, в отношении которых считает непозволительными невниманье, пренебрежение и бесцеремонность.

2.4. Обладает высокой профессиональной подготовкой и стремлением глубоко разобраться в сущности любого находящегося в его компетенции вопроса.

2.5. Не использует свое служебное положение в корыстных целях для извлечения личной выгоды или удовлетворения чьих-либо интересов.

2.6. Постоянно следит за тем, чтобы с пользой для ПолесГУ, эффективно и экономно распоряжаться вверенными ему финансовыми средствами, государственным имуществом, информацией, а также за тем, чтобы они никем не использовались в частных интересах и для личных целей, за исключением случаев, разрешенных законодательством.

2.7. Не предлагает другим лицам никаких услуг или выгод, каким-либо образом связанных с его служебным положением, если у него нет на это законных оснований, равно как не влияет в личных целях на какое бы то ни было лицо или организацию, в том числе и на других работников ПолесГУ, пользуясь своим служебным положением или предлагая им личные выгоды.

2.8. Не использует свои должностные полномочия или превосходство, которое дает ему его служебное положение, для получения преимуществ.

2.9. Своим поведением и действиями не дает повода другим лицам считать, что они располагают возможностью влиять на него.

2.10. Отказывается от выполнения служебного поручения, если оно противоречит законодательству.

2.11. Сообщает непосредственному руководителю, руководству ПолесГУ и иным компетентным органам обо всех случаях посягательства на интересы ПолесГУ, государства и общества, об ошибочных и основанных на обмане действиях, связанных с исполнением им или другим работником ПолесГУ своих служебных обязанностей.

2.12. Не вмешивается в деятельность других государственных органов, иных юридических лиц, если это не входит в круг его должностных обязанностей, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

2.13. Не оставляет без внимания публичные обвинения его в умышленном нарушении законодательства, в злоупотреблении служебным положением, корыстной или иной личной заинтересованности в осуществлении профессиональной деятельности, а также использование своего имени или подписи лицами, не имеющими соответствующих полномочий.

2.14. Не позволяет вовлечь себя в профессионально неясную ситуацию, где его роль или служебное положение могут оказаться неуместны или двусмысленны.

2.15. Не вправе претендовать на предоставление ему особых преимуществ, льгот и привилегий, если они не определены законодательством.

2.16. Не принимает подарки от лиц, стремящихся добиться официальных действий или установления деловых отношений с работниками ПолесГУ, а также лиц, чьи интересы могут в значи-

тельной степени зависеть от исполнения или неисполнения им своих должностных обязанностей.

2.17. Считает несовместимой работу в штате одного структурного подразделения ПолесГУ членов одной семьи и родственников, а также недопустимым пребывание в рабочих отношениях непосредственного руководства и подчинения лиц, находящихся друг к другу в отношении родства или в близких отношениях.

2.18. Осуществляющий руководство работниками ПолесГУ, принимает все меры к тому, чтобы руководимые им работники не совершали противоправных и аморальных действий с использованием служебного положения, и своим личным поведением подает им пример честности, порядочности и неподкупности.

2.19. Критически оценивает с позиций профессиональной этики любую возможность использовать свою принадлежность к работе в ПолесГУ для получения работы за его пределами.

2.20. Не допускает употребления алкогольных напитков, наркотических средств, психотропных и токсических веществ в рабочее время, а также пребывание на работе или присутствие на мероприятиях публичного характера в качестве официального лица в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

2.21. Имеющий привычку к курению, приостанавливает либо ограничивает курение в рабочее время или отказывается от нее.

2.22. Активно усваивает, преумножает и передает нравственный опыт предыдущих поколений работников учебного заведения новому поколению.

## **ГЛАВА 2 ДЕЛОВОЙ ЭТИКЕТ**

Деловой этикет основывается на умении человека держать себя в обществе так, чтобы заслужить общественное одобрение и своим поведением вызывать расположение и уважение к

себе. Соблюдение правил и предписаний делового этикета является необходимым условием эффективного сотрудничества и свидетельствует о принадлежности человека к культурной среде. Поэтому работнику ПолесГУ всегда и везде нужно помнить, что по его внешнему виду, стилю, манерам поведения и формам общения окружающие судят не только о нем самом, но и о том учреждении, в котором он работает.

### **3. Работник ПолесГУ:**

3.1. Постоянно следит за внешними формами проявления своей деловой культуры и ориентируется, прежде всего, на строгий стиль, позитивный настрой, обходительные манеры и правила хорошего тона.

3.2. Во взаимоотношениях с коллегами по профессии и совместной работе проявляет в первую очередь учтивость, вежливость и лояльность, обращается по имени-отчеству с просьбой, приветствием, советом и предложением, принесением извинений, поздравлениями и пожеланиями.

3.3. По отношению к представителям других государств, национальностей, вероисповеданий и культур, к людям старшего или младшего возраста, а также во взаимоотношениях с лицами противоположного пола ведет себя достойно и уважительно, проявляет, прежде всего, обходительность, предупредительность и такт.

3.4. По отношению к представителям других организаций, учреждений, к иным гражданам проявляет в первую очередь взвешенность, осмотрительность и профессионализм, поддерживает деловой стиль и доброжелательный тон, передает им свой позитивный настрой.

3.5. Во взаимоотношениях со студентами проявляет уважение и понимание. С особым вниманием относится к их предложениям и пожеланиям. При решении даже самых сложных проблем проявляет выдержку и такт.

Никогда не пользуется методами, унижающими честь и досто-

инство, студентов, а также коллег по работе.

3.6. На официальных встречах четко придерживается регламента и не подвергает обструкции установившиеся традиции, ритуалы и процедуры.

3.7. В служебных отношениях соблюдает субординацию и другие правила поведения.

3.8. В служебной обстановке не принимает подарки, вознаграждения, услуги и почести, если их вручение или оказание не происходит официально и открыто. Допустимо принимать подарки, не превышающие законодательно установленного предела стоимости, но распоряжаться ими следует в соответствии с законодательством.

3.9. Бережет свое и чужое время, в устной и письменной форме высказывается ясно, просто и лаконично; отдает приоритет очной беседе над телефонными переговорами, которые в служебной обстановке ведет по-деловому, коротко и продуктивно.

3.10. В деловом письме профессионально грамотно и логично излагает свои мысли, соблюдая орфографические, синтаксические, стилистические и другие необходимые требования к письму. Высокая культура разговорной и письменной речи, хорошее знание государственных языков являются необходимым условием эффективной профессиональной деятельности работника ПолесГУ.

3.11. Постоянно следит за состоянием своего рабочего пространства: рабочее место, технику и оборудование кабинетов, аудиторий всегда использует по назначению и рационально, сохраняет в исправности и чистоте.

3.12. Всегда выглядит по-деловому и аккуратно. Одежда и внешний вид работника ПолесГУ соответствуют его высокой внутренней культуре, а деловой гардероб строится с учетом его предпочтений и вкуса, тенденций моды, возраста, пола и зависит в каждом конкретном случае от содержания и условий его служеб-

ной деятельности, других объективных обстоятельств.

3.13. Проявляет терпимость к вкусам, привычкам, предпочтениям и манерам других людей в рамках профессиональной этики.

### ГЛАВА 3 ВНЕСЛУЖЕБНАЯ ЭТИКА

Коллектив ПолесГУ — профессиональное сообщество, состоящее из людей с незапятнанной деловой и личной репутацией, деятельность которых не ограничивается служебной сферой, а предстает во всем многообразии своих проявлений в повседневной, культурной, деловой и социальной жизни, в сфере бытовых, семейных и личных отношений.

#### 4. Работник ПолесГУ:

4.1. В повседневной жизни и во внерабочей деятельности, на работе, в семье и в быту является примером законопослушности, лояльности и дисциплинированности.

4.2. Соблюдает ограничения, предусмотренные законодательством в отношении осуществления им общественной, политической и трудовой деятельности в связи с занимаемым им служебным положением и должностными обязанностями.

4.3. Считает недопустимым в повседневной, внерабочей обстановке принимать в благодарность за исполнение своих должностных обязанностей и совершение каких-либо официальных действий подарки, пожертвования, подношения, ссуды, кредиты, оплату отдыха, развлечений, транспортных расходов и другие услуги, предназначенные для него или для членов его семьи и квалифицируемые как недолжная выгода, извлекаемая из его служебного положения. Под эту категорию не попадают символические сувениры и проявление обычного гостеприимства.

4.4. Не позволяет вовлечь себя во внерабочие отношения, влияющие или способные создавать видимость влияния на надлежащее исполнение им своих служебных обязанностей.



4.5.Проявляет осмотрительность в выборе своих собеседников, знакомых, приятелей и друзей; избегает связей, его порочащих и компрометирующих работу в учебном заведении; ведет себя таким образом, чтобы его внеслужебная деятельность и личное поведение делало его неуязвимым для влияния других лиц.

4.6.Ведет здоровый образ жизни и считает несовместимыми с высоким стандартом поведения работника высшего учебного заведения злоупотребление алкоголем, употребление наркотических средств, психотропных и токсических веществ, влекущих за собой алкогольную, наркотическую или другую патологическую (нездоровую) психофизиологическую зависимость.

4.7.Своей внеслужебной деятельностью и всем своим поведением в бытовой сфере и повседневной жизни способствует формированию и поддержанию у граждан высокого авторитета ПолесГУ и уважения к своей профессии.

#### **ГЛАВА 4 КОРПОРАТИВНОЕ ПОВЕДЕНИЕ**

Достижение общей цели требует координации действий всех работников ПолесГУ. Строя деловые отношения с коллегами, работник ПолесГУ ориентируется на взаимодополняемость и взаимозаменяемость сотрудников в комбинированном процессе труда, на стиль работы в команде, высокую корпоративную культуру и всесторонний обмен опытом и знаниями.

##### **5. Работник ПолесГУ:**

5.1.Выступает активным носителем корпоративной культуры, настойчиво поддерживает ее традиции и строго соблюдает ее особые ритуалы, принимает непосредственное участие в коллективных мероприятиях, проводимых ПолесГУ.

5.2.Высоко ценит свой коллектив и труд, развивает в себе чувство долга и ответственности за общее дело, проявляет го-

товность разделить общие успехи и неудачи.

5.3.Уважает правила корпоративного поведения и мнение коллектива, не пренебрегает принятыми процедурами выработки и реализации совместных решений, участвует в коллективной работе, стремится к коллегиальности, деловому партнерству и эффективному сотрудничеству.

5.4.Может публично выражать свою позицию, расходящуюся с мнением большинства членов коллектива, до тех пор, пока не принято коллегиальное решение. После этого он обязан подчиниться решению большинства. В случае возникновения коллизий (нормативного конфликта) в процессе выработки и принятия решения он может обратиться к вышестоящему руководителю, вынести вопрос на коллегиальное обсуждение, провести серию дополнительных консультаций.

5.5.Проявляет высокую ответственность и взвешенность в отношениях с коллегами по работе. Он не вправе перекладывать на кого-либо ответственность за свои решения и действия. Критические замечания по поводу действий коллег по совместно выполняемой работе высказывает объективно и только после выяснения всех обстоятельств, при которых они были совершены.

5.6.Стремится к установлению доброжелательных, деловых отношений с коллегами по профессии и совместной работе, не допускает использования себя и своего имени для дискредитации их действий и совершения поступков, которые ведут или могут привести к принижению авторитета государства, престижа ПолесГУ и делового имиджа работника ПолесГУ.

5.7.Сознательно отказывается на работе от участия в каких-либо ссорах и конфликтах на личной почве, в спорах стремится разделять человека и проблему. При этом считает недопустимыми предвзятость, распространение слухов и сплетен. К такому же поведению побуждает своих коллег, сослуживцев, иных граждан.

5.8.Стремится поддерживать равные корпоративные отношения со всеми работниками ПолесГУ. В таких взаимоотношениях

недопустимы бестактность и грубость, заискивание и чинопочитание, высокомерие и чванство, сознательное искажение фактов и преднамеренная ложь.

5.9.Привлекаемый к работе либо оказанию помощи и услуг в другую организацию отказывается от обсуждения с их представителями деловых, личностных и профессиональных качеств работников ПолесГУ и проявляет максимальную лояльность к коллегам по совместной работе.

5.10.Воздерживается от обсуждения с третьими лицами профессиональных и личных качеств бывших коллег по работе.

5.11.В случае прекращения трудовых отношений с ПолесГУ считает недопустимым осуждение или превозношение заслуг своих прежних коллег, воздерживается от обсуждения с кем бы то ни было их личных качеств и не может выступать посредником во взаимоотношениях с ними.

5.12.Хранит лучшие традиции учебного заведения и передает их новому поколению работников ПолесГУ. Долгом работника ПолесГУ является оказание помощи молодым сотрудникам в овладении ими профессиональным мастерством.

5.13.Стремится к утверждению духа корпоративности и высокой гражданственности в ПолесГУ и побуждает к этому своих сослуживцев, не совершает незаконных действий, безнравственных поступков, не принимает безответственных решений, искажающих представление о работе в ПолесГУ.

## **ГЛАВА 5 ПРАВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

Работник ПолесГУ персонально несет моральную ответственность за выполнение требований настоящего Кодекса. Регулирование поведения сотрудника ПолесГУ в рамках Кодекса осуществляется с опорой на мнение коллектива и основывается на нравственных убеждениях самого работника. Коллективное мнение воздействует на поведение сотрудника в первую очередь благодаря моральной оценке его действий, реальных и возмож-

ных последствий совершаемых им поступков. Нравственные убеждения работника ПолесГУ зависят от его способности самостоятельно, осознавая свои обязанности, долг и ответственность перед обществом и коллективом, направлять, контролировать, оценивать и эмоционально переживать свое поведение и поведение других людей. Персональная ответственность работника ПолесГУ за принятые на себя обязательства неразрывно связана с его моральным правом делать сознательный нравственный выбор.

6. Работник ПолесГУ имеет право:

6.1.На предоставление ему равных со всеми работниками ПолесГУ возможностей в труде и продвижении по службе, в получении образования и в профессиональной подготовке, для участия в общественно-политической, культурной и других сферах деятельности, а также в охране труда и здоровья.

6.2.На наличие и предоставление ему привилегий, льгот и преимуществ, если они установлены законодательством.

6.3.На свободное выражение и защиту своих законных интересов, прав и свобод.

6.4.На уважение его взглядов и убеждений, на открытое высказывание своего личного мнения.

6.5.На полноценный труд и его достойное вознаграждение.

6.6.На собственность, ее защиту и содействие в ее приобретении.

6.7.На отдых, лечение и оздоровление с привлечением средств ПолесГУ на частичное или полное покрытие расходов, включая пользование оздоровительными, профилактическими и медицинскими службами и организациями ПолесГУ.

6.8.Претендовать на любую должность в должностной структуре персонала ПолесГУ в соответствии со способностями, уров-

нем квалификации и профессиональной подготовки.

6.9.Требовать предоставления надлежащих производственных, бытовых, санитарно-гигиенических и иных условий для исполнения своих служебных обязанностей.

6.10.На участие в общественной и культурной жизни коллектива ПолесГУ, в его художественной самодеятельности, в занятиях физической культурой и спортом, научным и техническим творчеством.

6.11.Обращаться в соответствующие структурные подразделения ПолесГУ за помощью и содействием при осуществлении служебной деятельности и реализации своих должностных полномочий.

6.12.На обращение в профессиональный союз за защитой, помощью и содействием в отстаивании своих законных интересов, прав и свобод.

6.13.Защищать от несанкционированного вмешательства свою личную жизнь, в том числе от посягательств на тайну личной корреспонденции и иных персональных сообщений, на свою честь и достоинство.

6.14.На гармоничное и всестороннее развитие своей личности.

6.15.Обращаться с запросом на предоставление ему полной, достоверной и своевременной информации о деятельности ПолесГУ, о производственной, общественной и культурной жизни своего коллектива, если это не ограничено законодательством, не наносит ущерб чести и достоинству других работников ПолесГУ и не препятствует исполнению ими своих служебных обязанностей.

6.16.На заключение с ним письменного трудового соглашения (контракта) с указанием прав и обязанностей сторон, а также четко оговоренных оснований, условий и сроков прекращения трудо-

вых отношений.

6.17.На письменное оформление и закрепление за ним его должностных обязанностей.

6.18.На ознакомление с личным делом, со всеми документами перед их внесением в личное дело и приобщение к ним своих объяснений.

6.19.На предоставление ему со стороны ПолесГУ гарантий личной безопасности и обеспечения безопасности членов его семьи от насилия, посягательств извне, угроз и оскорблений, совершаемых в связи с исполнением им служебных обязанностей.

6.20.Отказаться от выполнения служебного поручения, если его выполнение наносит ущерб законным интересам, правам и свободам людей, группе лиц, организациям, предприятиям и учреждениям, обществу и государству.

6.21.Обращаться к непосредственному руководителю или руководству ПолесГУ за обоснованием применяемого по отношению к нему дисциплинарного взыскания, а также любого санкционированного ими действия, связанного с ущемлением его законных интересов, нарушением гражданских прав и ограничением конституционных свобод.

7.К работнику ПолесГУ могут применяться следующие меры морального воздействия за нарушение требований настоящего Кодекса: просьба, совет, предложение (рекомендация), замечание, моральное осуждение, общественное порицание, возложение обязательства загладить вину за совершение аморального поступка или действия (бездействие), причинившего морально-психологический дискомфорт другому лицу или группе лиц.

7.1.Основным средством морального воздействия на нарушителя требований настоящего Кодекса является личное обращение к нему с просьбой, советом, предложением своим поведением, действием, внешним видом, поступком соответствовать требованиям профессиональной этики.

7.2. В случае, если просьбы, советы и предложения не возымеют на нарушителя требований настоящего Кодекса должного морального воздействия, ему может быть сделано замечание в личной беседе либо публично.

7.3. Моральное осуждение состоит в публично выраженной оценке действия или поступка работника ПолесГУ как несовместимого с требованиями профессиональной этики.

7.4. За систематическое нарушение работником ПолесГУ требований настоящего Кодекса выносятся общественные порицание после вынесения морального осуждения. Общественное порицание заключается в выражении коллективом несогласия с поведением, действием или поступком работника ПолесГУ, нарушившего требования профессиональной этики. Данное решение в необходимых случаях доводится до сведения членов коллектива на общем собрании или иным способом.

7.5. Возложение на работника ПолесГУ обязательства загладить вину за совершение аморального поступка или действия (бездействие), причинившего морально-психологический дискомфорт другому лицу или группе лиц, состоит в публичном принятии извинений перед потерпевшим или членами коллектива в форме, устанавливаемой собранием коллектива.

8. Ректор ПолесГУ, осуществляющий руководство работниками ПолесГУ, контролирует соблюдение ими настоящего Кодекса, принимает или предлагает меры морального воздействия к нарушителям его положений. Он также несет моральную ответственность за действия или бездействие своих подчиненных, подрывающих авторитет государства, престиж ПолесГУ и деловой имидж его работников.

9. Соблюдение требований настоящего Кодекса является одним из критериев нравственной зрелости работника ПолесГУ и учитывается при оценке его деловой репутации.

10. Кодекс является одним из первых корпоративных докумен-

тов, с которым каждый вновь принятый работник начинает знакомство с университетом. Только при совпадении социальной ориентации, склонностей и интересов работника с целями и задачами университета возможен прочный и эффективный трудовой союз.

КОДЕКС  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ РАБОТНИКА  
УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ  
«ПОЛЕССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»

© Полесский государственный университет

Подписано в печать 12.01.2007  
Формат 60x84/16. Гарнитура Arial  
Ризография  
Усл.печ.л 1,16 Уч.-изд. л. 0,73.  
Тираж 200 экз.

Отпечатано в редакционно-издательском отделе  
УО «Полесский государственный университет»  
Заказ № 178