

ПРИНЯТО
на заседании Ученого совета
Протокол №11 от «22» июня 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО
ректором А.С.Рыжинским
Приказ №905 от «09» июля 2021 г.

**КОДЕКС
КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ МУЗЫКИ
ИМЕНИ ГНЕСИНЫХ**



Оглавление

ВВЕДЕНИЕ.....	3
I. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ТЕРМИНЫ	4
II. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОДЕКСА	5
III. МИССИЯ И СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЦЕЛИ АКАДЕМИИ	5
IV. ОСНОВНЫЕ ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ КОРПОРАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ.....	7
V. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА	8
VI. КОРПОРАТИВНЫЙ СТИЛЬ	10
VII. КОРПОРАТИВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ.....	11
VIII. СРЕДСТВА КОРПОРАТИВНОЙ КОММУНИКАЦИИ.....	11
IX. СИСТЕМА ПОощРЕНИЙ И ВЗЫСКАНИЙ.....	12
X. РАЗРЕШЕНИЕ И ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ СПОРНЫХ ВОПРОСОВ	12
XI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ КОДЕКСА	13
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	14

ВВЕДЕНИЕ

Эффективность деятельности ФГБОУ ВО «Российская академия музыки имени Гнесиных» (далее – РАМ имени Гнесиных, Академия) во многом зависит от консолидации всех категорий профессорско-преподавательского состава, сотрудников и обучающихся для достижения стратегических целей и задач, исполнения миссии, зафиксированной в Программе развития РАМ имени Гнесиных на 2021-2030 гг., которая направлена на содействие увеличению вклада РАМ имени Гнесиных в достижение национальных целей развития Российской Федерации на период до 2030 года, сбалансированное пространственное развитие страны, обеспечение доступности качественного высшего образования в субъектах Российской Федерации, в рамках реализации программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030».

Кодекс корпоративной культуры РАМ имени Гнесиных (далее – Кодекс) призван объединить традиции и принципы образовательной корпорации с академическими новациями, обеспечить развитие корпоративной образовательной культуры. Доминантой вузовской традиции является неразрывная связь профессорско-преподавательской и студенческой корпораций. Объединение их этических установок призвано стать основой диалога образовательной корпорации и общества.

Настоящий Кодекс определяет основной комплекс ценностей, правил, норм корпоративной культуры и требований к ней, соблюдение которых обязательно для педагогов, сотрудников и обучающихся РАМ имени Гнесиных.

Кодекс корпоративной культуры содержит правила и нормы поведения, распространяемые на всех членов коллектива независимо от занимаемой должности, статуса и местопребывания – как внутри, так и вне РАМ имени Гнесиных.

I. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ТЕРМИНЫ

В настоящем Кодексе применены следующие понятия и термины с соответствующими определениями.

Корпоративная культура – совокупность моделей поведения, которые приобретены вузом в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавших свою эффективность и разделяемых большинством сотрудников вуза.

Организационная культура – нормы и ценности, которые разделяются абсолютным большинством членов вуза, а также внешние их проявления (организационное поведение).

Деловая этика – совокупность правил и норм служебного поведения.

Имидж – внутренний (существующий в сознании работников) и внешний (существует в сознании партнеров, органов власти и субъектов гражданского общества) образ вуза.

Миссия – предназначение, смысл существования вуза, в котором проявляется его отличие от других учреждений высшего профессионального образования.

Корпоративный стиль вуза – совокупность созданных в едином стиле на основе его миссии, стратегических целей и задач и в соответствии с основными принципами его корпоративной культуры элементов, выполненных с использованием: цвета, звука, графики, видео, текста и пр., с целью привлечения абитуриентов, формирования позитивного имиджа вуза и создания единого визуального пространства. Внешние признаки корпоративного стиля выражаются в корпоративной символике вуза (логотип, флаг, эмблема, гимн и другие элементы).

Корпоративное издание – выпускаемый с определенной периодичностью информационный ресурс, отображающий официальную позицию вуза и предназначенный главным образом для ее профессорско-преподавательского состава сотрудников.

II. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОДЕКСА

Цель Кодекса РАМ имени Гнесиных состоит в создании нормативности в сфере корпоративной культуры, в том числе профессиональной этики. Кодекс призван способствовать достижению приоритетов развития Академии, в том числе в межрегиональном и международном научно-образовательном пространстве.

Основные задачи:

- определение общих требований корпоративной культуры Академии, в том числе профессиональной этики;
- установление символики Академии, традиций, воплощающих ценности корпоративной культуры;
- определение мер, применяемых при нарушении норм Кодекса;
- содействие разрешению и предупреждению спорных вопросов по аспектам требований Кодекса.

III. МИССИЯ И СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЦЕЛИ АКАДЕМИИ

Миссия — создание, сохранение и распространение в национальном и мировом пространстве ценностей отечественной музыкальной культуры, несущих идеалы гуманистического служения музыканта, его открытости непрерывному позитивному преобразованию ноосферы.

Стратегическая цель — создать национальный музыкально-образовательный концерн, задающий стандарты качества в области музыкального образования и науки, реализующий многообразные формы внутрисоссийского и международного сотрудничества через творческие проекты высокой культурной и общественной значимости.

Сохраняя свои исторически сложившиеся традиции, накопленные знания и опыт, коллектив Академии активно развивает инновационные подходы во всех сферах своей деятельности, постоянно наращивая свои успехи и повышая свой имидж в научно-образовательном пространстве России.

РАМ имени Гнесиных сегодня может быть признана одним из наиболее динамично развивающихся творческих вузов, имеющих потенциал для превращения в ведущий мировой образовательный и научно-творческий центр развития музыкального искусства.

Высокий потенциал вуза подтверждается:

- а) в разрезе национальной конкурентоспособности: включением в образовательную деятельность вуза всех существующих специальностей и направлений подготовки в сфере

музыкального искусства, высоким качеством образовательных программ, гарантируемым привлечением к преподаванию ведущих профессионалов отрасли;

б) в разрезе международной конкурентоспособности: высоким международным статусом Академии, подтвержденным тремя успешными международными профессионально-общественными аккредитациями (2012, 2015, 2019), членством в Ассоциации европейских консерваторий (The Association Européenne des Conservatoires, Académies de Musique et Musikhochschulen (АЕС)), деятельностью единственной среди музыкальных вузов России кафедры ЮНЕСКО (кафедра музыкального мастерства и современного исполнительства), активным осуществлением международных академических обменов в рамках программы Erasmus+;

в) в разрезе достижения Национальных целей Российской Федерации: нацеленностью на создание благоприятных условий для самореализации и развития талантов² в рамках реализации трехступенчатой системы музыкального образования (школа-училище-вуз) и ее методической поддержки (Федеральный ресурсный информационно-аналитический центр художественного образования, Центр непрерывного образования и повышения квалификации творческих и управленческих кадров в сфере культуры искусства) с ежегодным охватом более 5 000 обучающихся в возрасте от 5 до 80 лет; ориентацией на воспитание гармонично развитой и социально-ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций в рамках впервые апробированных в Академии в 2011 г. и сегодня успешно внедряемых с методической помощью Академии в регионах Российской Федерации общеразвивающих, предпрофессиональных, основных профессиональных и дополнительных профессиональных программ в области этномузыкологии, фольклорного искусства, обучения исполнительству на национальных инструментах народов России.

В настоящее время в Академии существуют следующие виды корпоративных культур: «культура принадлежности» («Потому что у нас так принято»); «культура правил» (большое количество формально закрепленных договоренностей), однако они не создают условий для продуцирования и внедрения новых, перспективных для развития идей. Целевая модель корпоративной культуры 2021-2030 гг. представляет собой новый вид корпоративной культуры: «культура синтеза». Добавление в культурный код Академии двух важнейших ценностей: ценности самоуправления (отказ от иерархии – сотрудники напрямую договариваются между собой во временных командах, при этом каждый может в какой-то момент взять на себя один из аспектов лидерства); ценности 30 творчества, инноваций, в том числе инноваций, носящих революционный характер (добровольный союз эмоционально зрелых, творческих людей, способных самоорганизоваться, продуцировать и внедрять в профессиональную деятельность принципиально новые идеи).

IV. ОСНОВНЫЕ ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ КОРПОРАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ

Опираясь на знание как ценность, представитель академического сообщества:

- поддерживает, развивает и преподает учащимся научную картину мира;
- сохраняет чувство причастности к российской науке и образованию, с вниманием и уважением относится к деятельности российских коллег, активно использует аппарат трудов российских ученых, музыкантов, исследователей, композиторов в своей деятельности, в том числе оказывает приоритетное внимание научным трудам российских коллег при цитировании и ссылках; участвует в работе российских межвузовских научно-образовательных групп и проектов;
- утверждает честность в вопросах авторских прав, противостоит плагиату и нарушению правил цитирования, сохраняет конфиденциальность коллегиальных научно-исследовательских процессов до согласованного публичного представления результатов.

Опираясь на служение как ценность, представитель вузовской корпорации в своей деятельности:

- следует интересам работодателей, широких слоев населения и государства; стремится к выполнению социальной миссии по отношению к ним;
- осознает себя и своих коллег равноправными членами академической корпорации, заботится о ее престиже и интересах, содействует ее развитию, следуя требованиям Устава Академии;
- обеспечивает высокое качество подготовки профессиональных кадров и способствует утверждению в обществе высокой интеллектуальной культуры;
- содействует укреплению экономической и научной конкурентоспособности Академии;
- содействует распространению практических навыков и компетенций, которые повышают профессионализм и кадровую конкурентоспособность представителей образовательного сообщества;
- противодействует проявлению коррупции, понимая её как унижение собственного достоинства, ущерб репутации вуза и попрание труда многих поколений работников вуза.
- рассматривает воспитание как часть учебного процесса, содействует формированию гражданской позиции, созданию в Академии атмосферы доброжелательности, уважительного отношения к правам и достоинству каждого человека.

Опираясь на свободу личности как ценность, представитель вузовской корпорации:

- с уважением и вниманием относится к академической позиции коллег по

образовательной корпорации, приветствуя их личностную и профессиональную реализацию, и утверждает взаимоуважительный характер академических дискуссий;

– всецело содействует обогащению образовательного и научного потенциала коллег, полагая раскрытие их индивидуальных возможностей как задачу научно-образовательного диалога; способствует развитию у коллег профессиональной и гражданской инициативы, в том числе вне образовательной сферы.

V. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

Все взаимоотношения в Академии строятся на взаимном уважении, основанном на деловой этике, справедливости и честности в отношениях между членами коллектива. Отношения внутри коллектива строятся на принципах сплоченности, взаимовыручки, сотрудничества, поддержки благоприятного климата для эффективной работы и досуга.

При возникновении конфликтной ситуации между структурными подразделениями приоритетным направлением решения конфликта является учет интересов Академии в целом.

Весь профессорско-преподавательский состав, сотрудники и обучающиеся Академии должны исполнять Устав, Правила внутреннего распорядка, локальные нормативные акты и правила трудовой дисциплины.

Общие требования к внешнему виду:

Находясь в зданиях, мужчины снимают головные уборы. Преподаватель имеет право не допустить к занятиям студентов в верхней одежде. Одеваться следует в соответствии с деловым стилем, т.е. иметь строгий подтянутый вид, выглядеть аккуратно (опрятно), быть сдержанным в цветовых решениях одежды, обуви, аксессуаров. Для отдельных категорий сотрудников может быть установлена форменная рабочая одежда. Недопустимо появление в Академии студентов в неопрятной одежде, а также спортивной или пляжной, в том числе во время занятий с использованием дистанционных образовательных технологий (далее – ДОТ). Исключения составляют занятия физической культурой и другие мероприятия, требующие специальной формы одежды.

В Академии при встречах необходимо приветствовать друг друга вне зависимости от возраста и статуса человека, обращаясь на «Вы». Обучающиеся первыми приветствуют сотрудников. В общении между собой сотрудники и обучающиеся проявляют вежливость, не допускают фамильярности и ненормативной лексики.

Обучающиеся обязаны приходить в аудиторию (класс) или подключаться к занятию с использованием ДОТ до начала занятия. При опоздании на занятие они имеют право войти в аудиторию (класс) только с разрешения преподавателя. Преподаватель имеет право удалить

обучающегося с занятия за нарушение дисциплины.

Обучающиеся и сотрудники Академии не должны инициировать конфликты на национальной почве и содействовать проявлениям расовой и религиозной нетерпимости.

Педагог не должен:

- унижать достоинство обучающихся, делать публичные замечания об их внешности и одежде, повышать голос, намеренно искажать имена и фамилии;
- проводить во время учебных занятий политическую или религиозную агитацию;
- предъявлять требования для сдачи экзамена или зачета, выходящие за рамки учебной программы;
- изменять критерии оценки в ходе экзамена или зачета.

Обучающиеся не должны:

- неуважительно вести себя по отношению к сотрудникам Академии и своим товарищам;
- получать или предоставлять помощь во время процедур контроля знаний, сдавать экзаменационные работы, задания или письменные работы, подготовленные другим лицом;
- пропускать занятия или опаздывать на них без уважительной причины, покидать аудиторию (класс) во время занятий без разрешения преподавателя;
- курить в помещениях и на территории Академии;
- принимать пищу в местах, не предназначенных для этой цели, в учебных аудиториях (классах) во время проведения занятий;
- оставлять мусор, жевательные резинки, делать надписи и рисунки на столах, стенах.

Сотрудник Академии не должен:

- неуважительно вести себя по отношению к коллегам и обучающимся;
- без разрешения ректората использовать рабочее место, служебные помещения, оборудование Академии не по назначению.

На вузовских мероприятиях: собраниях, заседаниях, деловых встречах, концертах, праздниках, необходимо проявлять уважение к выступающим, соблюдать тишину и порядок, не пользоваться мобильными телефонами. В случае необходимости можно покинуть зал в паузе между выступлениями.

Общие принципы взаимодействия с внешней аудиторией и СМИ.

При взаимодействии с внешней аудиторией РАМ имени Гнесиных выступает за открытые и честные взаимоотношения, придерживается высоких стандартов деловой этики. Сотрудники и обучающиеся руководствуются следующими принципами:

- ответственность и последовательность при исполнении своих обязательств;
- следование этическим принципам;
- достоверность предоставляемой информации;

- поиск компромиссов в случае возникновения разногласий и споров.

При взаимодействии со средствами массовой информации работники и обучающиеся Академии:

- действуют в интересах Академии, поддерживают ее имидж, не предпринимают действий, наносящих урон интересам вуза;
- воздерживаются от дискредитации Академии в общении с третьими лицами;
- не допускают использования не по назначению информации, полученной в ходе выполнения своих обязанностей;
- не допускают распространения недостоверной информации, сокрытия или искажения фактов своей деятельности.

VI. КОРПОРАТИВНЫЙ СТИЛЬ

Символ РАМ имени Гнесиных – *образ молодой пианистки за роялем.*

В Москве 22 сентября 2004 года открылся памятник Елене Фабиановне Гнесиной, приуроченный к 130-летнему юбилею со дня рождения замечательной русской просветительницы и пианистки, а также 60-летию со дня основания музыкального училища. Памятник поражает своей изысканностью и красотой. Молодая пианистка легко вскинула изящные руки над клавиатурой и, слегка повернув голову, взглянула на зрителей. Крыло рояля превращено в реальные, трепещущие в звуках музыки крылья, которыми часто наделены ангелы и музы искусств. Отныне Муза Академии музыки осеняет своим присутствием вход в Концертный зал Гнесинки. Скульптура прекрасно слажена и стилистически созвучна всему окружающему ее пространству. Острота силуэта, подвижность скульптурной формы, совершенство пластики делают это произведение украшением столицы. Скульптура выполнена из бронзы, имеет высоту 3,5 метра и установлена на постамент из чёрного мрамора.

Официальный цвет Академии – **бордовый** (#9c273a, # 581a0c, # a35049).

Символика Академии присутствует на информационных стендах, на официальных бланках, сувенирной и презентационной продукции, рекламных материалах, может присутствовать на рабочих принадлежностях сотрудников Академии: ежедневники, планинги, блокноты, визитницы, ручки, папки оформляются в едином стиле, с использованием официально установленной символики и цветовой гаммы (согласно официальному брендбуку), что создает единый образ Академии.

VII. КОРПОРАТИВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

В Академии принято традиционно проводить следующие мероприятия:

Имиджевые мероприятия:

День знаний, День рождения Академии, Дни открытых дверей, Дни факультетов.

Праздники:

– Государственные: День науки, День защитника Отечества, Международный женский день, День Победы, День России, День учителя, Новый год;

– отраслевые – День музыки;

– творческие: «Посвящение в студенты», «Студенческая весна», Татьянин день – день российского студенчества.

Научные мероприятия и интеллектуальные состязания: творческие концерты, музыкальные конкурсы, научный бал, научные конференции, семинары, летние школы; студенческие олимпиады, интеллектуальные игры, выставки и т.д.

Спортивно-массовые мероприятия: дни здорового образа жизни, соревнования и т.д.

Социально-педагогические мероприятия: конкурсы на звание «Лучший студент», «Лучшая группа», «Лучший выпускник», «Лучший преподаватель», «Лучший куратор группы», на присуждение именных стипендий; общеакадемический старостат; «День донора»; анкетирование студентов; конкурсы в студенческом общежитии и др.

VIII. СРЕДСТВА КОРПОРАТИВНОЙ КОММУНИКАЦИИ

К средствам корпоративной коммуникации Академии относятся:

– сайт Академии gnesin-academy.ru и поддоменная сеть структурных подразделений;

– электронная почта в доменах gnesin-academy.ru и gnesin-college.ru;

– электронная информационно-образовательная среда (ЭИОС);

– локальная сеть;

– мобильная интеграция – корпоративный договор с поставщиком услуг мобильной связи;

– видео-вебконференции в корпоративном домене;

– корпоративные договоры с онлайн-библиотеками (ЭБС);

– электронные приемные;

– публикация информации об Академии на различных сторонних площадках согласно Положению об информационных ресурсах.

IX. СИСТЕМА ПОощРЕНИЙ И ВЗЫСКАНИЙ

За добросовестное выполнение должностных обязанностей и достижение высоких результатов в профессиональной деятельности сотрудники Академии поощряются в соответствии с действующим Уставом и локальными нормативными актами (далее – ЛНА) Академии.

Поощрения придаются гласности, доводятся до сведения сотрудников и обучающихся Академии.

За нарушение трудовой и учебной дисциплины в Академии применяются дисциплинарные взыскания в соответствии с существующими стандартами, должностными инструкциями, ЛНА.

В случае грубого и неоднократного нарушения, несовместимого с поведением сотрудника или обучающегося, комиссией по этике вносятся предложения в ректорат о прекращении (невозобновлении) трудового договора.

Дисциплинарные взыскания применяются ректором Академии по представлению руководителей структурных подразделений.

X. РАЗРЕШЕНИЕ И ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ СПОРНЫХ ВОПРОСОВ

Эффективное функционирование Академии предполагает четкое разделение обязанностей педагогов и сотрудников, следование должностным инструкциям, что позволит избегать конфликтных ситуаций.

В случае возникновения конфликтной ситуации педагог или сотрудник Академии должен вести себя достойно и действовать в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации, со своими должностными обязанностями, а также нравственно-этическими принципами Кодекса.

Для предупреждения и разрешения конфликтной ситуации сотруднику рекомендуется:

- доложить непосредственному руководителю о возникшем конфликте или об угрозе его возникновения;
- вести себя достойно, действовать в строгом соответствии со своими должностными обязанностями, принципами и нормами профессиональной этики;
- отказаться от возможной ненадлежащей выгоды, явившейся причиной возникновения коррупционно-опасной ситуации, а также противодействовать коррупции и разоблачать

коррупционеров любого уровня;

– принимать меры по преодолению негативных последствий конфликтных и коррупционно-опасных ситуаций.

В случае, если педагогу или сотруднику не удалось избежать конфликтной ситуации, он должен уметь правильно разрешить ее, предпринимая с этой целью действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации, Уставом Академии, Правилами внутреннего распорядка, ЛНА, настоящим Кодексом, должностной инструкцией, трудовым договором, нравственно-этическими нормами.

Рассмотрение конфликтов в Академии является прерогативой комиссии по этике, состав которой утверждается приказом ректора. Комиссия по этике рассматривает поступающие от сотрудников заявления о нарушении этики и в случае подтверждения нарушения норм настоящего стандарта выносит общественное порицание, дает рекомендацию принести публичные извинения, применяет другие, соответствующие нарушению меры воздействия.

XI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ КОДЕКСА

Сотрудники и обучающиеся Академии обязаны знать и соблюдать настоящий Кодекс, нести ответственность перед академическим сообществом за свою деятельность и поведение. Незнание или непонимание этических норм не является оправданием неэтичного поведения.

Нарушение норм и правил настоящего стандарта осуждается общественным мнением коллектива Академии, возможно применение мер дисциплинарного взыскания к сотруднику и обучающемуся.

Академия будет совершенствовать настоящий Кодекс, внося в него вновь формируемые корпоративной практикой стандарты корпоративного поведения с учетом его отраслевой специфики, руководствуясь интересами педагогов, сотрудников и студентов.

Предложения о внесении изменений и дополнений в настоящий Кодекс рассматриваются Ученым советом Академии.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Кодекс корпоративной культуры принимается Ученым советом Академии утверждается ректором, доводится до сведения педагогов и сотрудников управлением кадровой и юридической службы, а обучающихся – учебно-методическим управлением.