



Zarządzenie nr 72/R/WSPA/2016-2017  
Rektora Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Administracji w Lublinie  
z dnia 12 września 2017 roku  
w sprawie wprowadzenia Kodeksu Etyki Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Administracji w Lublinie

Na podstawie § 23 ust. 1 Statutu Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Administracji w Lublinie, którego tekst jednolity stanowi załącznik do Uchwały Zarządu Centrum Kształcenia Menedżerów Przemysłowych Sp. z o.o. z siedzibą w Lublinie z dnia 15 grudnia 2016 r. w przedmiocie zmiany Statutu Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Administracji w Lublinie z późn. zm., zarządza się co następuje:

§ 1.

1. Wprowadza się Kodeks Etyki Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Administracji w Lublinie (dalej: Kodeks Etyki).
2. Kodeks Etyki, o którym mowa w ust. 1, stanowi załącznik nr 1 do niniejszego Zarządzenia.

§ 2.

Z dniem wejścia w życie niniejszego Zarządzenia traci moc Zarządzenie nr 22/K/WSPA/2011-2012 z dnia 23 listopada 2011 roku.

§ 3.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

*dr Marta Komorska*

REKTOR



Wyższa Szkoła  
Przedsiębiorczości  
i Administracji

[www.wspa.pl](http://www.wspa.pl)

*Załącznik nr 1 do Zarządzenia nr 721R/WSPA/2016-2017 Rektora Wyższej Szkoły  
Przedsiębiorczości i Administracji w Lublinie z dnia 12 września 2017 roku*

# Kodeks Etyki

Lublin, 2017

Wyższa Szkoła  
Przedsiębiorczości  
i Administracji w Lublinie

ul. Bursaki 12  
20-150 Lublin

Tel.: +48 81 452 94 10  
Fax: +48 81 452 94 13  
Mail: [rektorat@wspa.pl](mailto:rektorat@wspa.pl)

NIP: 712 23 92 737  
REGON: 430977957  
ING Bank Śląski SA PL 54 1050 1953 1000 0090 3066 6995

C.6



## Wprowadzenie

Celem Kodeksu Etyki jest jednoznaczne sformułowanie wartości i zasad postępowania z tymi wartościami, jakie obowiązują wszystkich pracowników WSPA w Lublinie. Wartości te wynikają z misji i wizji Uczelni.

Jednocześnie Kodeks Etyki zawiera katalog zachowań patologicznych, których zauważenie powinno być zgłoszone do Komisji lub prowadzić do ich eliminacji we własnym zakresie (z zachowaniem wymogu nie przekraczania własnych kompetencji i uprawnień).

## Zgodnie w wizją i misją WSPA w Lublinie

### Wizja WSPA

W efekcie wielowarstwowego transferu kompetencji do otoczenia Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Administracji w Lublinie ma być liderem zawodowej i praktycznej edukacji wyższej na Lubelszczyźnie kreującym elitę osób:

- ✓ przedsiębiorczych;
- ✓ kreatywnych;
- ✓ aktywnych we wszystkich sferach życia;
- ✓ wyróżniających się ponadprzeciętnym rozumieniem zjawisk zachodzących w otoczeniu;
- ✓ podejmujących działania zespołowe oraz przedsięwzięcia indywidualne przynoszące korzyści duchowe i materialne.

### Misja WSPA

Jesteśmy uczelnią kształcącą i integrującą studentów z całego świata, stosującą nowoczesne formy kształcenia, otwartą na różnorodność; kształtującą prospołeczne postawy. Poprzez świadomy proces edukacyjny nakierowany na rozwój poczucia podmiotowości człowieka, wzmocniamy kompetencje społeczne i zawodowe niezbędne na globalnym rynku pracy.



## Wartości i normy obowiązujące w WSPA w Lublinie

WSPA w Lublinie kieruje się czterema głównymi wartościami, które determinują działania zarówno w sferze dydaktyki, prac badawczych, jak i działań administracyjno-organizatorskich. Są to:

- Etyka w działaniu
- Odpowiedzialność za skutki podejmowanych działań
- Partnerstwo
- Jakość pracy

Wartości te korespondują z normami postępowania zarówno w odniesieniu do pracowników dydaktycznych, jak i administracji oraz władz uczelni.

### Normy etycznego działania

Każdy z pracowników WSPA:

- swoimi działaniami nie szkodzi interesom Uczelni i nie udziela informacji, które mogą mieć wpływ na jej pozycję;
- zawsze postępuje zgodnie z aktualnie obowiązującym prawem i ogólnie przyjętymi normami etycznymi;
- w swoim działaniu kieruje się uczciwością, terminowością i otwartą komunikacją;
- dba o dobro organizacji poprzez lojalność i takiego zachowania oczekuje również od innych;
- eliminuje zachowania naruszające dobre imię uczelni i jej pracowników;
- nie podważa autorytetu przełożonych i współpracowników wewnątrz i na zewnątrz Uczelni;
- w codziennych sytuacjach traktuje innych z szacunkiem i respektuje ich indywidualność;
- nie stwarza i unika sytuacji, w których osobiste interesy, interesy osób fizycznych lub kontrahentów, z którymi jest spokrewniony lub związany pozostają w konflikcie z interesami WSPA;
- nie toleruje dyskryminacji i nie narzuca innym własnego światopoglądu w sposób nachalny.
- nie narusza granic prywatności i nie wykorzystuje swojej pozycji do realizacji celów niezwiązanych z działaniami Uczelni.

Uczelnia - zgodnie z zasadą etycznego działania - zapewnia pracownikom godne warunki zatrudnienia, zgodne z obowiązującymi przepisami. Tworzy środowisko, które daje szerokie możliwości rozwoju zawodowego, chroni dane osobowe i zapewnia przestrzeganie tajemnicy służbowej.

*Handwritten signature or initials in blue ink.*



#### Normy odpowiedzialnego działania

Każdy z pracowników WSPA:

- ponosi odpowiedzialność za skutki podjętych przez siebie działań i decyzji;
- utożsamia się z misją, wizją, strategią Uczelni i celami przez nią wyznaczonymi;
- zawsze dba o wysoką jakość pracy;
- dba o rzeczy stanowiące majątek materialny i niematerialny Uczelni;
- dbać w szczególny sposób o informacje należące do Uczelni. Unika publicznych komentarzy, uderzających w działania i dobro Uczelni;
- postępuje zgodnie z przyjętymi postawami społecznymi, rozbudzając we współpracownikach i studentach normy odpowiedzialnego i etycznego działania.

Uczelnia - zgodnie z zasadą odpowiedzialnego działania - bierze odpowiedzialność za każde z działań przez nią podjętych i ufa, iż pracownicy i współpracownicy to ludzie lojalni i szczerzy. Uczelnia dba także o ochronę danych osobowych swoich klientów, a także obecnych i potencjalnych współpracowników.

#### Normy związane z partnerstwem w działaniu

Każdy z pracowników WSPA:

- aktywnie tworzy pozytywne relacje ze swoimi współpracownikami;
- jest otwarty na podejmowanie działań z innymi;
- bierze udział w pracach zespołów zadaniowych, jeśli zostanie o to poproszony przez innego współpracownika, niezależnie od jego pozycji w strukturze organizacyjnej;
- szanuje poglądy innych osób i każdego traktuje indywidualnie;
- buduje trwałe relacje, dzięki czemu staje się wiarygodnym partnerem wewnątrz i na zewnątrz Uczelni;
- dba o rozwój własny i innych poprzez dzielenie się doświadczeniem, wiedzą, konstruktywną informacją zwrotną i wykonanych działaniach.

Uczelnia - zgodnie z zasadą partnerstwa w działaniu - jest otwarta na wszelkie przejawy i inicjatywy ze strony pracowników, które mogą wspomóc rozwój WSPA w teraźniejszości i w przyszłości.



### Normy zachowań związane z jakością

Każdy z pracowników WSPA:

- w swoich działaniach kieruje się misją i wizją uczelni oraz misją wydziałów;
- dąży do innowacyjnych rozwiązań, a wypracowane pomysły wykorzystuje w codziennej pracy;
- w wykonywaniu powierzonych działań zawsze uwzględnia zmieniające się oczekiwania i potrzeby rynku;
- wprowadzać nowoczesne metody nauczania i systematycznie włączać studentów i słuchaczy w aktywne uczestnictwo w zajęciach (dotyczy nauczycieli).

### Katalog patologii organizacyjnych

Patologia w organizacji to względnie trwała dysfunkcja zakłócająca sprawne funkcjonowanie organizacji powodująca marnotrawstwo przekraczające granice społecznej tolerancji. Przez dysfunkcje rozumie się zakłócenia i nieprawidłowości w obszarze kadrowym organizacji powodujące odchylenia od stanu określonego jako wzorzec i wywołujące niepożądane skutki (def. za: T. Listwan).

W szczególności dysfunkcje te mogą polegać na:

- braku akceptacji panujących w organizacji reguł postępowania;
- niedostosowaniu do obowiązujących wartości, norm i zachowań będących składowymi kultury organizacyjnej;
- konfliktu ról pełnionych przez członków danej grupy;
- komunikowania się w relacjach przełożony-podwładny.

Poniższa lista zawiera katalog możliwych patologii organizacyjnych. W przypadku zauważenia patologii nie występującej na liście, ale wpływającej na sprawność organizacji, pracownik zobowiązany jest do podjęcia kroków przeciwdziałających (zgłoszenia tego faktu do Komisji ds. Etyki lub likwidacji patologii we własnym zakresie, o ile pozwala mu na to jego zakres uprawnień i kompetencji).

1. **Nepotyzm** - polegający na: (1) faworyzowaniu członków rodziny lub znajomych przy obsadzaniu stanowisk; (2) nadużywaniu zajmowanego stanowiska przez protegowanie krewnych lub znajomych lub (3) działanie w celu zagwarantowania preferencyjnego traktowania w zatrudnieniu, nagradzaniu i promowaniu krewnych lub znajomych oraz zyskiwaniu przez nich preferencyjnych kontraktów i innych zysków.

0.0



2. **Molestowanie seksualne** - zachowanie o charakterze seksualnym naruszające godność osobistą, nieakceptowane przez społeczeństwo lub sprzeczne z normami społecznymi.
3. **Korupcja** - przyjmowanie korzyści materialnych lub zatajanie faktu, iż druga osoba przyjmuje korzyści materialne.
4. **Mobbing** - celowe, systematyczne, powtarzające się przez dłuższy czas zachowania naruszające godność osobistą danej osoby.
5. **Alkoholizm lub inne uzależnienia członków organizacji**, które odbijają się na jakości wykonywanej pracy i wizerunku uczelni.
6. **Defraudacja** - przywłaszczanie cudzego mienia ruchomego powierzonego pracownikowi.
7. **Makiawelizm** - stosowanie środków moralnie nagannych, takich jak przemoc, obłuda czy kłamstwo, często nacechowanych cynizmem, przewrotnością i brakiem skrupułów w celu osiągnięcia zamierzonego rezultatu w działaniu.
8. **Luksusomania** - tworzenie sobie lub obrona przed ograniczeniem swojego luksusowego środowiska pracy obejmującego np.: nieuzasadnioną wysoką pensję, nieadekwatne do stanowiska luksusowe wyposażenie, drogie podróże, itp.
9. **Biurokracyzm** - bezduszość, formalizm, rutyna, opieszałość administracji, połączone z niekompetencją i obojętnością dla spraw i interesów jednostek i ogółu.
10. **Mur milczenia** - komunikacja wybiórcza związana z tendencyjnością informacji przekazywanych przez lidera uczestnikom grupy i odwrotnie lub pomiędzy samymi uczestnikami grupy, co zakłóca sprawność realizowanych działań.
11. **Patologia decyzji** - naginanie faktów w celu uzasadnienia poprawności poprzednich swoich (i błędnych) decyzji i/lub podejmowanie decyzji podnoszących status w organizacji (zamiast realizujących cele strategiczne organizacji).
12. **Schizofrenia organizacyjna** - niezgodność pomiędzy tym, co organizacja komunikuje interesariuszom, a tym jakie faktycznie działania podejmuje w tym zakresie. Dotyczy to także każdego pracownika.
13. **Konformizm w działaniu** - zgadzanie się z decyzjami zwierzchników lub grupy pomimo świadomości, iż są to decyzje błędne lub osłabiające efektywność organizacji.



14. **Syndrom zaniku odpowiedzialności** - nie poczuwanie się do odpowiedzialności za sprawy nieuregulowane, które nie są ujęte w zakresie obowiązków, pomimo, iż pracownik posiada kompetencje by się nimi zająć.

### Procedury operacyjne - Komisja ds. Etyki

Komisja ds. Etyki składa się z trzech osób wyznaczonych przez Rektora WSPA w Lublinie.

Rolą Komisji ds. Etyki jest działanie na rzecz przestrzegania Kodeksu Etyki w WSPA w Lublinie. Jest to organ rozstrzygający w sprawach spornych związanych z nieprzebrzeganiem przez pracowników i zasad działania WSPA, w szczególności Kodeksu Etyki, Zasad opracowanych w Wytycznych do prowadzenia zajęć dla pracowników dydaktycznych oraz pozostałych wewnętrznych aktach prawnych, w tym m.in. Regulaminu Studiów, Statutu WSPA, zapisów w umowach o pracę (współpracę), opisach stanowisk, itp.

Komisja ds. Etyki nie działa z własnej inicjatywy. Jest to organ rozstrzygający w sprawach spornych zgłaszanych przez wewnętrzne jednostki nadzorujące, pracowników i studentów WSPA.

Wszelkie posiedzenia Komisji ds. Etyki powinny być protokołowane i stanowić materiał uzupełniający w podjętych decyzjach.

Jeśli pracownik, którego sprawa jest rozpatrywana przez Komisję ds. Etyki jest powiązany rodzinnie (lub w inny sposób) z którymkolwiek uczestnikiem Komisji, uczestnikowi takiemu zostaje odebrane prawo do głosowania w przedmiotowej sprawie. Może on natomiast uczestniczyć w posiedzeniu Komisji jako obserwator.

Pracę Komisji ds. Etyki może zainicjować każdy (pracownik, student) jeśli zauważy on rozbieżności pomiędzy zasadami działania WSPA, a postępowaniem danego pracownika WSPA.

#### Prace Komisji ds. Etyki

Posiedzenie Komisji ds. Etyki powinno odbyć się nie później niż 10 dni roboczych od momentu zebrania pełnych informacji związanych z daną sprawą. W zebraniu Komisji powinni uczestniczyć wszyscy jej członkowie.

Prace Komisji powinny zakończyć się nie później dwa miesiące od faktu zaistnienia nieprawidłowości. W uzasadnionych przypadkach Przewodniczący Komisji może zdecydować o dochowaniu anonimowości osoby inicjującej postępowanie Komisji.





Decyzja Komisji wydana podczas ostatecznego posiedzenia ma charakter obowiązujący i nie przysługuje od niej prawo odwołania.

### Postanowienia końcowe

Niniejszy dokument zaczyna obowiązywać z chwilą ogłoszenia przez Władze WSPA.

*dr Marta Komarska*

**REKTOR**