



**КОДЕКС**  
**КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ**  
**ДНІПРОПЕТРОВСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО**  
**УНІВЕРСИТЕТУ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

**Затверджено наказом**  
**Дніпропетровського державного**  
**університету внутрішніх справ**  
**№ 1217 від 28 грудня 2019 року**

<b>1. Мета і завдання .....</b>	<b>1</b>
<b>2. Галузь застосування .....</b>	<b>3</b>
<b>3. Фірмовий стиль університету .....</b>	<b>3</b>
<b>4. Традиції, церемонії та корпоративні заходи .....</b>	<b>5</b>
<b>5. Цінності та принципи корпоративної культури .....</b>	<b>8</b>
<b>6. Загальні положення корпоративної культури .....</b>	<b>9</b>
<b>7. Взаємовідносини адміністрації та співробітників Університету .....</b>	<b>12</b>
<b>8. Взаємовідносини співробітників .....</b>	<b>13</b>
<b>9. Взаємовідносини співробітників та здобувачів вищої освіти .....</b>	<b>14</b>
<b>10. Принципи вирішення конфліктних ситуацій та спірних питань .....</b>	<b>17</b>
<b>11. Взаємовідносини із зовнішнім середовищем .....</b>	<b>18</b>
<b>12. Відповідальність за порушення норм кодексу .....</b>	<b>20</b>
<b>Прикінцеві положення .....</b>	<b>20</b>

## **КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ДНІПРОПЕТРОВСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

З огляду на переконання, що знання мають слугувати гуманним цілям, а інтелектуальний розвиток особистості – узгоджуватись з її моральним зростанням,

дотримуючись національних освітянських традицій та європейських стандартів, самовідданого служіння науці та принципам академічної доброчесності,

усвідомлюючи свою місію та соціальну відповідальність за майбутнє української нації та підтримку здорової моральної атмосфери у суспільстві,

розуміючи, що Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ (далі – Університет) покликаний забезпечити якісну підготовку фахівців для МВС України, Національної поліції, інших правоохоронних та правозахисних органів, суду, юридичних служб підприємств, установ та організацій, яка відповідатиме високим стандартам професіоналізму та морально гідної поведінки,

колектив Університету приймає цей Кодекс корпоративної культури.

### **1. МЕТА І ЗАВДАННЯ**

Сьогодні вимагає від Університету враховувати у своїй діяльності зміни глобального навколишнього середовища та своєчасно реагувати на зовнішні виклики для підтримки сталого розвитку. Його діяльність повинна вирізнятися високою якістю надання освітніх послуг, взаємодією та ефективною співпрацею з освітянами та бізнес-спільнотою регіону, сильною академічною енергією, проблемними дослідженнями, які спрямовані на потреби громад, регіону і територіальних підрозділів Національної поліції.

Колектив Університету вважає його вертикально-інтегрованим освітнім центром, орієнтованим на якісні фундаментальні наукові дослідження, підготовку висококваліфікованих і конкурентоспроможних фахівців, які матимуть високий рівень інтелектуальних здібностей та професійних компетентностей. Це

дозволить їм стати лідерами суспільства, здатними просувати соціальні, правові, економічні та культурні інтереси українського суспільства в різних галузях світового господарства.

Для досягнення цього Університет **прагне забезпечити:**

– задоволення потреб особистості в інтелектуальному, культурному та моральному розвитку, кар'єрному зростанні;

– задоволення потреб суспільства в наукових кадрах та кваліфікованих фахівцях, які поєднують ґрунтовні знання, професійні компетентності з високою культурою, громадянською позицією та активністю;

– розвиток прикладних та фундаментальних наукових досліджень, заснованих на принципах академічної доброчесності, як підґрунтя високої якості надання освітніх послуг та розвитку вітчизняної науки;

– участь в інноваційній та нормотворчій діяльності, поширення та популяризацію наукових знань;

– формування високої культури, толерантності та взаємної поваги всіх учасників освітнього процесу (науково-педагогічні працівники, співробітники, здобувачі вищої освіти та роботодавці).

**Корпоративна культура Університету** – це система цінностей, традицій, правил та норм поведінки, які поділяють всі співробітники, наукові та науково-педагогічні працівники (далі – Співробітники), здобувачі вищої освіти (далі – Здобувачі) та роботодавці і які узгоджуються з Концепцією розвитку Університету.

Успішна діяльність та подальший розвиток Університету значною мірою залежить від того, наскільки його співробітники, Здобувачі та роботодавці об'єднані спільними намірами і ставленням до своїх обов'язків. Одним з основних документів, що дозволяє орієнтувати кожного члена колективу на досягнення єдиних цілей, концентрувати їхню ініціативу, підприємливість, упорядковувати ділові комунікації у внутрішньому та зовнішньому середовищі і забезпечувати сприятливий морально-психологічний клімат, є **Кодекс корпоративної культури** (далі – Кодекс).

**Основними цілями Кодексу є:**

– сприяння виконанню стратегічних цілей Університету, визначених Концепцією розвитку;

– зміцнення корпоративної культури університетської спільноти;

– підтримка репутації (іміджу) Університету як соціально-відповідального закладу вищої освіти.

**Основними завданнями Кодексу є:**

– утвердження етичних принципів поведінки Співробітників, Здобувачів та роботодавців;

– підтримання сприятливого психологічного клімату в Університеті;

– визначення норм взаємовідносин Співробітників та Здобувачів всередині закладу;

– визначення норм взаємодії Співробітників із зовнішнім середовищем (представниками роботодавців, органів державної влади та засобів масової інформації).

## **2. ГАЛУЗЬ ЗАСТОСУВАННЯ**

Кодекс розроблений з урахуванням чинного законодавства України в галузі освіти, трудових відносин. Під час складання Кодексу були враховані загально визнані моральні та етичні принципи і норми ділового спілкування та внутрішні нормативні документи Університету.

Цей Кодекс містить правила та норми поведінки, які поширюються на всіх Співробітників та Здобувачів.

Співробітники та Здобувачі у своїй освітній, науковій та професійній діяльності зобов'язані керуватись правилами та нормами поведінки, які містяться в цьому Кодексі.

Кожний Співробітник та Здобувач бере на себе зобов'язання щодо дотримання Кодексу з моменту ознайомлення з його положеннями.

## **3. ФІРМОВИЙ СТИЛЬ УНІВЕРСИТЕТУ**

Фірмовий стиль Університету зумовлений системою візуальних та вербальних ознак, які дають змогу його ідентифікувати.

Фірмовий стиль важливий під час взаємодії із зовнішніми цільовими аудиторіями (батьки, абітурієнти, партнери, роботодавці,

органи державної влади, засоби масової інформації тощо) та має значення як фактор впливу під час комунікацій з ними.

Цінності корпоративної культури втілюються у таких символах Університету, як його назва, прапор, логотип та слоган.

Гасло «Законність. Професіоналізм. Чуйність» увібрав у себе відчуття єдності з українським народом, здатність швидкого реагування на важливі події та факти в житті народу виключно у правовому полі, дотримання та захист прав, свобод і законних інтересів громадян завдяки глибоким знанням, відповідальному та сумлінному ставленню до обов'язків, якісному та своєчасному виконанню поставлених завдань.

Університетська символіка формує єдиний корпоративний простір Університету, викликає у Співробітників та Здобувачів почуття гордості за приналежність до університетської спільноти.

Офіційна назва Університету затверджена Постановою Кабінету Міністрів України від 08.09.2005 № 880 як Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ (Dnipropetrovsk State University of Internal Affairs – англійською). Аббревіатурна назва закладу – ДДУВС – забезпечує виразність форми назви Університету, її індивідуальність та, як наслідок, легке сприйняття та ідентифікацію у зовнішньому середовищі.

Офіційні кольори Університету: синій та білий.

Логотип сприймається як спеціально розроблена, стилізована форма назви Університету в оригінальному зображенні. Корпоративним символом Університету і графічною характеристикою його іміджу є восьмикутна зірка з білого металу у вигляді 48 розбіжних променів, яка свідчить про підпорядкованість закладу МВС України. У центрі зірки на синьому фоні зображено герб Університету з елементами національної символіки (гілочки калини, переплетені стрічкою жовто-блакитного кольору), по колу назва закладу та розкрита книга.

Логотип університету може розміщатися на інформаційних стендах Університету, сувенірній, друкованій та рекламній продукції.

Презентаційна продукція Університету: щоденники, сувенірні іграшки, блокноти, календарі, буклети, листівки, теки, ручки та ін. оформлюються в єдиному стилі та кольоровій гамі, що створює єдиний образ Університету.

За допомогою гармонійного поєднання фірмових кольорів та логотипу реалізується комунікативна та інформаційна функції корпоративних презентів Університету.

Фірмова кольорова гама та логотип активно використовуються в оформленні інтер'єру університету – в проектуванні та виготовленні інформаційних, виставкових стендів, банерів, презентацій та інсталяцій.

#### **4. ТРАДИЦІЇ, ЦЕРЕМОНІЇ ТА КОРПОРАТИВНІ ЗАХОДИ**

Університетські традиції, церемонії та ритуали є зовнішнім проявом організаційної культури. Заходи, які проводяться у встановлений час та за спеціальною нагодою, є традиційними. Ці заходи демонструють яскраві приклади корпоративних цінностей Університету, формують в університетській спільноті почуття єдності й причетності до історії та розвитку університету. Під час підготовки заходів встановлюються ділові та дружні зв'язки представників різних структурних підрозділів Університету, розвивається наставництво, кураторство та студентсько-курсантське самоврядування.

Корпоративні церемонії, ритуали та спеціальні заходи ДДУВС у символічній формі висловлюють та постулюють його цінності. З організаційного погляду, як публічні масові заходи, вони слугують стандартами поведінки соціально відповідального закладу, який усвідомлює свою роль у формуванні майбутнього країни та орієнтований на подальший інноваційний розвиток.

Більшість з таких заходів стали вже традиційними і передаються від покоління до покоління. Традиційні заходи дозволяють формувати позитивне враження на цільові аудиторії (батьки здобувачів вищої освіти, абітурієнти та їх батьки, роботодавці, засоби масової інформації тощо). Вони сприяють подальшому об'єднанню представників університетської спільноти та удосконаленню корпоративних цінностей Університету.

За роки існування Університету сформувалися традиційні заходи щодо заохочення, інтеграції та соціально-педагогічні заходи (іміджеві).

Заходи щодо заохочення Співробітників та Здобувачів Університету сприяють визнанню трудових, наукових та навчальних досягнень як особистих, так і колективних, утвердженню великої цінності гарної та відповідальної праці та професійної майстерності. Метою цих заходів є виявлення та відзнака прикладів найвищого ступеня професіоналізму, гідних вчинків, високого рівня наукових досягнень тощо.

**Заходи щодо заохочення:**

- розміщення фотографій Співробітників та Здобувачів на Дошці пошани Університету, МВС України;
- фотографування Здобувачів біля розгорнутого прапора Університету;
- нагородження науково-педагогічних працівників, співробітників та здобувачів вищої освіти, які мають особливі досягнення у певних галузях суспільного життя цінними подарунками, грамотами, подяками на урочистостях, присвячених Дню незалежності України, Дню Національної поліції України, Дню науки, Дню юриста, річниці Університету;
- надання курсантам та науково-педагогічним працівникам, які мають спеціальні звання, додаткової оплачуваної відпустки тривалістю до п'яти днів.

**Заходи щодо інтеграції, що відбуваються в межах проведення/реалізації:**

- різних форм студентсько-курсантського самоврядування (Студентсько-курсантська рада, наукові гуртки та наукове співтовариство курсантів та студентів Університету, Рада молодих вчених тощо);
- університетського конкурсу наукових робіт та науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти Університету, присвяченої Дню науки;
- щорічного Міжнародного студентського саміту;
- щорічної Міжнародної науково-практичної конференції, яка присвячена річниці Університету;
- діяльності юридичної клініки «Істина»;
- Всеукраїнського конкурсу наукових робіт здобувачів вищої освіти, який щорічно проводиться Міністерством освіти та науки України;



- Всеукраїнського конкурсу наукових робіт здобувачів вищої освіти першого бакалаврського рівня, який щорічно проводиться Міністерством внутрішніх справ України;
- фестивалів-конкурсів «Студентська весна» та «Дві зірки»;
- щорічного гумористичного конкурсу «Клуб веселих та кмітливих ДДУВС»;
- щорічного конкурсу «Караоке на плацу» та «Візитівка першокурсника»;
- щорічної спартакіади.

**Соціально-педагогічні заходи (іміджеві заходи)** проводяться під час вступу до університетської спільноти – зарахування в число здобувачів вищої освіти, поповнення поліцейської спільноти тощо. Ці заходи охоплюють ритуали виносу Прапора України, покладання квітів до Пам'ятного знаку на честь загиблих працівників органів внутрішніх справ, урочистого маршу, виконання Гімну України тощо. Зазначені ритуали демонструють цінність професіоналізму, законності, прагнення до вдосконалення та звершень, креативності та особистісного зростання, а також здорового способу життя.

До цих заходів також належать:

- церемонія посвяти у студентство;
- урочисте складання присяги на вірність народу України;
- День відкритих дверей (OPEN DAY);
- флешмоби, присвячені пам'ятним для українського народу датам;
- церемонія, присвячена випуску курсантів та слухачів;
- церемонія, присвячена врученню дипломів про закінчення навчання студентів та слухачів магістратури;
- діяльність молодіжної громадської організації «Молодіжна поліцейська академія».

Одним з найбільш важливих інструментів корпоративної комунікації є періодичні видання Університету. Періодичним виданням є Науковий журнал «Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ», який відображає актуальні питання держави і права та правоохоронної діяльності, проблеми юридичної освіти та підготовки кадрів-правоохоронців.

Інструментом оперативної корпоративної комунікації із зовнішнім середовищем є офіційний сайт Університету та акаунти в соціальних мережах (Facebook, Instagram, Telegram, Twitter), а також

офіційний канал Університету на популярному відеохостингу, що надає послуги розміщення відеоматеріалів (YouTube).

Важливу корпоративну та мотиваційну функцію виконують також Дошка пошани Університету та інформаційні стенди факультетів, кафедр та структурних підрозділів. На стендах розміщується інформація про історію створення, традиції, досягнення та пріоритетні напрями розвитку.

## 5. ЦІННОСТІ ТА ПРИНЦИПИ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ

Загальнолюдські цінності гуманізму та демократизму є визначальними у формуванні корпоративної культури Університету. У своїй діяльності колектив ДДУВС сповідує такі цінності:

**Чесність** – правдивість, принциповість, вірність узятим зобов'язанням, суб'єктивна переконаність у правоті справи, що здійснюється, щирість перед іншими й перед собою стосовно тих мотивів, якими людина керується, визнання і дотримання прав інших людей на те, що їм законно належить.

**Толерантність, ввічливість та взаємоповага** – здатність сприймати без агресії думки, які відрізняються від власних, а також особливості поведінки та способу життя інших; уміння привітно поводитися з людьми; взаємне шанобливе ставлення, повага до поглядів іншої людини, а також її переконань та індивідуальності.

**Шанобливість** – ставлення один до одного з повагою, а також ушанування історії та традицій Університету й людей, що зробили значний внесок у його розвиток.

**Сумлінність** – необхідність сумлінної та чесної поведінки членів колективу під час виконання професійних обов'язків і здійсненні прав.

**Відповідальність** – свідоме ставлення університетської спільноти та кожного її члена до суспільних вимог, обов'язків, соціальних завдань, норм і цінностей.

**Справедливість** – загальне співвідношення цінностей, благ і конкретний розподіл їх між індивідами, належний порядок людського співжиття, який відповідає уявленням про сутність людини та її невід'ємні права.

Кожний співробітник, науково-педагогічний працівник та здобувач вищої освіти у своїй діяльності має керуватися такими **принципами корпоративної культури:**

**Компетентність** – неперервний професійний розвиток науково-педагогічних працівників, праця з високою віддачею для поповнення бази знань Університету, підвищення його конкурентоспроможності.

**Солідарність** – відданість Університету, розуміння та підтримка його місії, дотримання етичних норм і правил поведінки педагога.

**Інноваційність** – орієнтація на швидке освоєння та впровадження інновацій – розробка і впровадження наукових досліджень і технологій як в освітньому процесі, так і в різних сферах суспільно-економічного устрою та соціально-культурного розвитку регіону та України в цілому; безперервний рух уперед, створення умов для розвитку талантів і здібностей членів колективу Університету.

**Об’єктивність** – здатність розглядати дискусійні питання, неупереджено незважаючи на особисті вподобання та вигоди.

**Партнерство** – взаємодія між науково-педагогічними працівниками, співробітниками, здобувачами вищої освіти задля досягнення спільної мети;

**Прозорість** – ефективна система забезпечення якості вищої освіти, актуальний стан відкритих та загальнодоступних ресурсів з інформацією про освітню діяльність Університету.

**Ефективність** – досягнення максимальних результатів за умови оптимального використання людських, інтелектуальних, матеріальних і фінансових ресурсів.

## **6. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ**

Кожен Співробітник та Здобувач, дотримуючись духу університетського співтовариства, у своїй професійній, навчальній та громадській діяльності **повинен:**

– прагнути до створення сприятливого морально-психологічного клімату;

– цінувати ділову репутацію Університету, піклуватися про його позитивний імідж у зовнішньому середовищі; не чинити дій, що

завдають шкоди його інтересам, та протидіяти будь-яким спробам підірвати його авторитет; забезпечувати конфіденційність службової інформації;

– брати на себе відповідальність за реалізацію декларованих цілей і усвідомлювати свою причетність до успіхів і невдач Університету;

– орієнтуватися на духовність, громадянськість, патріотизм, загальноприйняті моральні норми, що відображають ідеали добра, довіри та гуманізму;

– у професійному та повсякденному житті сповідувати принципи справедливості, чесності та академічної доброчесності, протистояти та запобігати корупції та протекціонізму в університетському середовищі;

– сприяти створенню атмосфери довіри, доброзичливості, справедливості, шанобливого ставлення до гідності та прав кожного члена колективу, не допускати будь-яких форм дискримінації, насильства, цькування (булінгу);

– зберігати й примножувати традиції Університету та сприяти поширенню його кращих практик, поважати старше покоління та підтримувати його активну участь у житті ДДУВС та суспільства;

– поводитися коректно, не порушуючи правил візуального та телефонного ділового спілкування. Спілкуватися та звертатися один до одного на «Ви», що свідчить про власну культуру людини та підкреслює повагу до особи, з якою ведеться бесіда;

– спілкуватися під час проведення занять та офіційних заходів державною мовою, піклуватися про культуру власного мовлення;

– під час спілкування з використанням комп'ютерного обладнання (електронна пошта, форуми дистанційних курсів) дотримуватись мережевого етикету та етики академічного письма;

– поважати сімейні цінності, приватне життя своїх колег та здобувачів вищої освіти;

– вести здоровий спосіб життя, піклуватися про підтримку своєї працездатності та відповідально ставитися до здоров'я інших людей, у тому числі – з обмеженими можливостями;

– дотримуватися в одязі ділового стилю;

– не припускати у робочий час та/або під час навчальних занять використання будь-яких розважальних програм, перегляду фільмів,

зловживання електронною поштою та спілкуванням у соціальних мережах;

– вітати науково-педагогічного працівника та співробітника Університету, який входить до аудиторії, вставанням;

– не палити на території Університету та прилеглий території (крім спеціально відведених місць), а також не вживати алкоголю та наркотичних засобів;

– не користуватися під час занять, нарад, офіційних заходів та урочистостей мобільними засобами зв'язку, якщо це не зумовлено навчальною та/або виробничою необхідністю. У разі потреби Співробітники та Здобувачі повинні отримати дозвіл керівника або науково-педагогічного працівника на використання мобільних засобів зв'язку, водночас не створювати дискомфортних умов для оточуючих;

– дбайливо ставитись до майна Університету, дотримуватися чистоти і порядку в спорудах і на території закладу, на робочому місці, у навчальних аудиторіях, лабораторіях, гуртожитках тощо; бережно і виключно з метою виконання посадових обов'язків чи навчальної діяльності використовувати офісну техніку, засоби зв'язку, транспорт, навчальне та лабораторне обладнання, бібліотечний фонд.

– З метою підтримання порядку, збереження матеріальних цінностей, недопущення безконтрольного проходу, проникнення на територію та в приміщення сторонніх осіб, несанкціонованого витоку інформації, викрадення зброї, спеціальних засобів, службових документів та майна в Університеті діє пропускний режим. Виконання встановлених вимог пропускного режиму обов'язкове для всіх осіб, що тимчасово чи постійно перебувають на території закладу, крім випадків, передбачених законодавством.

## 7. ВЗАЄМОВІДНОСИНИ АДМІНІСТРАЦІЇ ТА СПІВРОБІТНИКІВ УНІВЕРСИТЕТУ

До адміністрації Університету належать ректор, проректори за напрямками діяльності, начальники відділів і відділень, директор інституту та декани факультетів. До адміністрації інституту – директор та його заступники. До адміністрації факультетів – декани та їх заступники. До адміністрації кафедр – завідувачі кафедрами.

Представники адміністрації різних рівнів своєю поведінкою формують моральний приклад, якому повинні слідувати всі Співробітники Університету.

Взаємовідносини між представниками адміністрації будь-якого рівня та співробітниками й науково-педагогічними працівниками ґрунтуються на принципах довготривалого співробітництва, взаємної поваги та чіткого виконання взаємних зобов'язань.

Адміністрація розглядає своїх співробітників як основу успішної діяльності Університету.

Адміністрація прагне враховувати індивідуальні особливості та особисті інтереси кожного Співробітника та забезпечує рівні можливості для їх самореалізації та кар'єрного зростання.

В Університеті здійснюється регулярний моніторинг морально-психологічного клімату та задоволеності Співробітників умовами праці. Система моніторингу є інструментом зворотного зв'язку та використовується для отримання об'єктивної інформації про стан морально-психологічного клімату в колективі та корпоративної культури в цілому.

В Університеті створено єдиний інформаційний простір, покликаний своєчасно інформувати Співробітників про поточну діяльність, перспективи та стратегічні напрями розвитку Університету.

Під час вирішення завдань будь-якого рівня адміністрацією заохочується ініціатива Співробітників, їх пропозиції щодо поліпшення процесів та діяльності ДДУВС, зміцнення корпоративної культури і поліпшення психологічного клімату в університеті.

У взаємодії адміністрації та Співробітників неприпустимі спроби тиску з будь-якого боку, а також вироблення рішень, які не відповідають інтересам та напрямам розвитку Університету.

Співробітники можуть поєднувати свою трудову діяльність в університеті з професійною діяльністю в сторонній організації, якщо це не заважає якісному виконанню посадових обов'язків співробітників і не завдає шкоди інтересам та репутації (іміджу) Університету.

Співробітники не вживають дій, що завдають шкоди інтересам та репутації (іміджу) Університету, попереджують будь-які спроби зганьбити його честь та авторитет.

Співробітники не використовують наявну в них інформацію в такий спосіб, який може завдати шкоди інтересам і діловій репутації Університету або з метою особистої вигоди.

Співробітники можуть відкрито висловлювати свою думку і звертатися із заявами і пропозиціями до адміністрації з питань наукової, освітньої, суспільної, економічної діяльності та організації внутрішнього життя Університету.

## **8. ВЗАЄМОВІДНОСИНИ СПІВРОБІТНИКІВ**

Професійна діяльність (освітня, наукова та інша) в Університеті передбачає високу результативність та ефективність, що сприяє збереженню конкурентоспроможності закладу на ринку освітніх послуг та зміцненню його іміджу як провідного закладу юридичної освіти Придніпров'я.

У взаємовідносинах Співробітників закладу пріоритетними вважаються інтереси Університету як професійного співтовариства та академічної спільноти.

Співробітники закладу будують взаємовідносини, в першу чергу, в інтересах ДДУВС, надаючи їм перевагу щодо власних інтересів.

Співробітників відрізняє повага до своїх колег та постійна націленість на командну результативну роботу.

Взаємовідносини Співробітників будуються на принципах взаємоповаги та толерантності, справедливості та рівноправності, чесності та академічної доброчесності.

Співробітники Університету не допускають приниження особистості та професійного іміджу своїх колег. Під час спілкування не припустимим є використання ненормативної лексики та жаргонів.

Обов'язковою нормою будь-якого спілкування є помірна гучність висловлювань.

Під час телефонного спілкування необхідно дотримуватись загальноприйнятих норм ділового спілкування. Не припустимим є ведення двох бесід (візуальної та телефонної) одночасно. Розмова телефоном має бути спокійною, ввічливою та, якщо можна, короткою. Під час телефонної розмови слід спочатку привітатись, назвати себе, а потім звернутися з питанням або проханням.

Університетом вітаються різні форми ділового спілкування Співробітників: спільне виконання наукових та інших проєктів, обговорення і вирішення робочих питань, розробка нових напрямів розвитку Університету.

Згуртованість і спільна творчість всіх Співробітників Університету дозволяють оперативно з найменшими витратами ресурсів вирішувати поточні питання, що виникають у життєдіяльності ДДУВС.

У процесі професійної комунікації неприпустимі особисті стосунки, що зумовлюють суб'єктивний характер ділових відносин та сприяють ухваленню помилкових рішень з різних питань діяльності Університету.

Університетом підтримується також неділове спілкування Співробітників Університету – спільне проведення ними культурних і спортивних заходів, які покликані зміцнити корпоративну культуру та підвищити результативність його діяльності у пріоритетних напрямках розвитку.

## **9. ВЗАЄМВІДНОСИНИ СПІВРОБІТНИКІВ ТА ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

У процесі професійної комунікації Співробітники та здобувачі вищої освіти повинні проявляти ввічливість, не допускати вживання ненормативної лексики, цькування (булінгу), а також фамільярності або зарозумілості. У відносинах зі студентами Співробітники Університету повинні бути носіями високої культури, порядності та толерантності.

**Співробітники Університету під час спілкування зі здобувачами вищої освіти не повинні:**



- використовувати службове становище в корисливих цілях;
- допускати упереджене ставлення до здобувачів вищої освіти;
- принижувати гідність особистості, робити публічні зауваження про їх зовнішність та одяг, підвищувати голос, поводитися зухвало або розбещено, навмисно спотворювати імена та прізвища;

- обговорювати особисте життя здобувачів вищої освіти чи їх особистісні недоліки. Співробітники можуть критикувати дії та вчинки, а не особистість Здобувача;

- обговорювати професійні та особистісні якості своїх колег;
- проводити під час навчальних занять комерційну рекламу, політичну або релігійну агітацію;

- висувати вимоги щодо складання іспиту чи заліку, що виходять за рамки програми навчальної дисципліни;

- змінювати критерії оцінки в ході проведення/перескладання іспиту або заліку;

- приймати будь-які види винагород за успішне складання іспиту, заліку або проведення іншого виду контролю знань Здобувачів;

- використовувати назву, герб, гасло та інші символи Університету та/або факультету в особистих, господарських та інших інтересах без попереднього узгодження із керівництвом Університету, факультету.

Співробітник має право видалити Здобувача з навчального заняття, консультацій, заліків та іспитів за порушення дисципліни й надалі розглядати це як прогул/відсутність.

**Здобувачі, перебуваючи в стінах Університету, повинні:**

- шанобливо ставитись до Співробітників Університету та інших Здобувачів;

- поважати честь, гідність та особисту недоторканність людини, незважаючи на його стать, вік, матеріальний стан, соціальне становище, расову приналежність, релігійні та політичні переконання;

- не вчиняти правопорушень і не сприяти умисно їхньому скоєнню, припиняти будь-які дії, які пов'язані з обманом, академічним плагіатом, нечесністю або введенням в оману співробітників;

– виконувати встановлені вимоги відповідної освітньої програми або затвердженого індивідуального плану, відвідувати навчальні заняття та у встановлений термін виконувати всі види завдань, дотримуючись принципів академічної доброчесності;

– на навчальні заняття, консультації, заліки й іспити приходити вчасно, відповідно до розкладу. У разі запізнення на заняття необхідно попросити вибачення і з дозволу Співробітника, не привертаючи до себе уваги, зайняти найближче вільне місце в аудиторії;

– залишати аудиторію під час занять тільки з дозволу Співробітника;

– не обговорювати зі Співробітником оцінки інших Здобувачів, крім власних оцінок;

– дотримуватись принципів академічної доброчесності й керуватися тільки власними знаннями під час виконання навчальних завдань та проходження процедур поточних та підсумкових контрольних заходів;

– не використовувати назву, герб, гасло та інші символи Університету та/або факультету в особистих, господарських та інших інтересах без попереднього узгодження із керівництвом Університету, факультету.

Здобувачі у виняткових випадках можуть просити заміни науково-педагогічного працівника. Для цього необхідні обґрунтовані причини його негідної поведінки – факти грубості, цькування (булінгу), некомпетентності, вимагання, систематичних зривів занять тощо. Виразити одностайну думку Здобувачів щодо заміни науково-педагогічного працівника можуть староста групи/командир взводу або куратор.

У виняткових випадках міжособистісного конфлікту з науково-педагогічним працівником Здобувач може письмово звернутися до завідувача кафедри з мотивованим проханням дозволити скласти залік або іспит іншому науково-педагогічному працівнику.

Університетом вітаються різні форми спілкування Здобувачів різних навчальних груп, факультетів та інститутів: спільне обговорення та вирішення питань студентсько-курсантського життя, реалізація наукових та інших проєктів, участь у масових молодіжних заходах і конкурсах.

Університет підтримує корпоративні форми позанавчального спілкування Співробітників та Здобувачів, їх спільну участь у наукових, культурних, профорієнтаційних, розважальних та спортивних заходах.

## **10. ПРИНЦИПИ ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ ТА СПІРНИХ ПИТАНЬ**

Колектив Університету прагне до безконфліктної діяльності, ставлячись з повагою до інтересів, висловлювань та думок кожного з членів колективу та Здобувачів. Недопущення приватних конфліктів у внутрішньокорпоративних відносинах є важливою умовою забезпечення успішної діяльності ДДУВС.

Адміністрація Університету, розвиваючи систему якості освіти та надання освітніх послуг, забезпечує чіткий поділ посадових обов'язків Співробітників, що дозволяє уникати конфліктних ситуацій.

Про виникнення конфліктної ситуації інформуються всі сторони, що мають можливості для оперативного та ефективного розв'язання конфліктної ситуації.

Під час вирішення конфліктних ситуацій адміністрація Університету повинна дотримуватись принципів професіоналізму, відкритості, поваги до честі та гідності людини, справедливості, неупередженості та чесності.

Під час вирішення конфліктних ситуацій між структурними підрозділами ДДУВС пріоритетними є інтереси та репутація Університету.

Під час конфліктних ситуацій, які виникли між Співробітником та Здобувачами, проблема вирішується незалежними представниками адміністрації з урахуванням інтересів обох сторін, що конфліктують.

Під час вирішення конфліктних ситуацій або спірних питань серед Здобувачів Співробітники Університету керуються загальноприйнятими етичними нормами та нормами цього Кодексу, а також документами, що захищають громадянські права Здобувачів. У разі потреби до вирішення конфліктних ситуацій залучаються працівники відділення психологічного забезпечення відділу кадрового забезпечення Університету.

Врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних з порушенням норм цього Кодексу, здійснюється Комісією з питань корпоративної культури та управління конфліктами, а якщо треба – ректором Університету.

Жодна зі структур університету, жодний Співробітник не мають права користуватися виключним становищем для вирішення конфліктної ситуації на свою користь.

Вирішення конфлікту має здійснюватися так, щоб можливі збитки від його виникнення були мінімальними для діяльності Університету та його репутації, а конфліктна ситуація вирішувалася в найкоротший термін.

Допускається неформальне (без фіксації конфліктів у письмовій формі) вирішення конфліктних ситуацій, якщо це сприяє подальшій нормалізації життєдіяльності Університету.

## **11. ВЗАЄМОВІДНОСИНИ ІЗ ЗОВНІШНІМ СЕРЕДОВИЩЕМ**

Під час взаємодії із зовнішнім середовищем (освітні та наукові заклади, громадські організації та об'єднання, державні та комерційні структури, засоби масової інформації) Університет виступає за відкриті та чесні взаємовідносини, дотримується високих стандартів ділової етики та законності.

Соціальне партнерство Університету вибудовується на основі чинного законодавства України, внутрішніх нормативних документів, а також норм та правил ділової етики.

У всіх комунікаціях із зовнішнім середовищем ДДУВС прагне до партнерства, чесної та відкритої конкуренції, керуючись такими принципами:

- відповідальність і послідовність під час виконання своїх зобов'язань;
- наслідування етичних принципів;
- достовірність інформації, що надається;
- відкритість та інформаційна прозорість;
- пошук компромісів у разі виникнення розбіжностей і суперечок.

Університет є відкритим у взаємовідносинах із засобами масової інформації, надає їм актуальну інформацію про свою діяльність. Публічні виступи з питань діяльності Університету здійснюються ректором або уповноваженими на це Співробітниками.

Під час взаємодії із засобами масової інформації Співробітники та Здобувачі університету **повинні**:

- діяти в інтересах Університету, підтримувати його ділову репутацію та імідж, дотримуватись основних напрямів його внутрішньої та зовнішньої політики;

- у публічних виступах висловлюватись коректно, дотримуючись норм та правил ділового спілкування, не допускати висловлювань, що перешкоджають інтересам Університету та МВС України;

- не допускати використання не за призначенням інформації, отриманої у ході виконання своїх службових обов'язків;

- не допускати поширення недостовірної інформації, приховування або спотворення фактів про діяльність Університету.

Неприпустимим є публічне висловлювання Співробітником своєї думки щодо питань внутрішньої політики та діяльності ДДУВС, якщо воно розкриває службову інформацію, не дозволену до її оприлюднення, або містить неетичні висловлювання на адресу співробітників Університету.

Співробітникам Університету заборонено приймати або передавати винагороди у будь-якому вигляді від ділових партнерів та представників зовнішніх структур як подяки за надану послугу.

Якщо Співробітнику університету запропонований подарунок (книги, комп'ютерна техніка, прилади, пристрої, тощо) або надана послуга як офіційному представнику закладу на будь-якому громадському заході, то факт прийняття такого подарунка має бути доведений до відома керівництва університету. Подарунки повинні бути взяті на баланс Університету та використовуватися в освітньому процесі або науковій, правопросвітницькій, культурно-масовій діяльності Університету.

Подарунки та послуги, що надаються Університетом своїм діловим партнерам, повинні передаватися тільки від імені ДДУВС в цілому, а не як подарунки від окремих його Співробітників. Як корпоративні подарунки використовуються сувеніри, предмети або вироби, які мають символіку Університету.

Подарунки і послуги не повинні ставити під сумнів імідж чи ділову репутацію Університету.

## **12. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ НОРМ КОДЕКСУ**

Усі Співробітники Університету, незалежно від займаної посади, та Здобувачі зобов'язані неухильно дотримуватися норм і вимог Кодексу.

Посилання на незнання або нерозуміння положень Кодексу не є виправданням неетичної поведінки Співробітника або Здобувача.

Дотримання Співробітником та/або Здобувачем Університету норм Кодексу є важливим елементом для всебічної та об'єктивної оцінки його особистісних і ділових якостей.

Порушення положень Кодексу розглядається як дія, яка несумісна зі статусом члена колективу Університету. За порушення Кодексу передбачені такі наслідки:

- засудження громадською думкою колективу Університету;
- заходи дисциплінарного стягнення.

### **ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ**

Кодекс набуває чинності з моменту ухвалення його Вченою радою університету та затверджується наказом ДДУВС.

Положення Кодексу можуть змінюватись та доповнюватись виключно за рішенням Вченої ради.

Кодекс оприлюднюється на офіційному сайті Університету та доводиться до відома співробітників та науково-педагогічних працівників під особистий підпис відділом кадрового забезпечення, а до відома здобувачів вищої освіти – керівництвом інституту, факультетів.