

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Дніпровський державний технічний університет

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою ДДТУ
від «24» грудня 2020 року
протокол № 9

Голова вченої ради, ректор
О.М. Коробочка



КОДЕКС
КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ
ДНІПРОВСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО
ТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Кам'янське
2020

ПРЕАМБУЛА

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, Дніпровський державний технічний університет (далі Університет, ДДТУ) покликаний забезпечити якісну підготовку фахівців, яка відповідатиме високим стандартам професіоналізму та морально гідної поведінки. Задля реалізації цієї цілі університетська спільнота ДДТУ приймає представлений Кодекс корпоративної культури.

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Корпоративна культура об'єднує в собі професійну, організаційну, правову, економічну, комунікативну, інформаційну, екологічну, моральну культуру, а також елементи освітянської та студентської субкультури, що реалізуються через відповідні традиції, переконання, етичні норми та звичаї. Корпоративна культура ґрунтується на колективних цінностях та визначає основні орієнтири поведінки членів університетської спільноти (колективу), розвиваючи у них почуття відповідальності та причетності до неї, що є необхідною умовою реалізації університетом його статутних завдань.

1.2. Кодекс корпоративної культури ДДТУ (далі - Кодекс), розроблений відповідно до загальноприйнятих етичних норм. Він є основою саморегуляції поведінки та діяльності всіх членів університетської спільноти, а також покликаний сприяти реалізації пріоритетних цілей розвитку ДДТУ, в тому числі і як соціокультурної інституції. Кодекс є одним із основних документів нормативної бази ДДТУ, які орієнтують кожного члена колективу на досягнення спільних цілей, концентрують і спрямовують ініціативу та підприємливість, а також впорядковують ділове спілкування і забезпечують сприятливий морально-психологічний клімат у колективі.

1.3. Кодекс закладає основи практичного втілення найвищих стандартів корпоративної етики, корпоративного управління та корпоративної відповідальності в Університеті і поширюється на всіх науково-педагогічних, наукових, педагогічних та інших співробітників та всіх здобувачів вищої освіти в ДДТУ, які керуються ним із метою пропагування корпоративної системи цінностей та забезпечення реальних гуманістичних змін у сегменті вищої освіти України, демократизації її стандартів, а також задля напрацювання іміджевих здобутків Університету.

1.4. У цьому Кодексі поняття та терміни вживаються у такому значенні:

корпоративна культура — система принципів, цінностей, переконань, норм поведінки і взаємовідносин, носієм якої є університетська спільнота;

корпоративний дух — бажання університетської спільноти досягти єдиної мети, прагнення до спільного успіху через механізми згуртування, усвідомлення

спільності цілей та гармонізації взаємовідносин в Університеті;

наукова етика — це сукупність встановлених та визнаних академічною спільнотою норм поведінки, правил, моралі наукових працівників, зайнятих у сфері науково-технічної та науково-педагогічної діяльності;

співробітник — фізична особа, що перебуває у трудових відносинах з Університетом і безпосередньо виконує роботу за трудовим договором;

здобувачі вищої освіти — студенти, аспіранти, докторанти;

університетська спільнота — співробітники та учасники освітнього процесу;

учасники освітнього процесу — наукові, науково-педагогічні та педагогічні працівники, здобувачі вищої освіти, слухачі, фахівці-практики, які залучаються до освітнього процесу за освітньо-професійними програмами.

2. ОСНОВНІ ЦІННОСТІ ТА ПРИНЦИПИ УНІВЕРСИТЕТСЬКОЇ СПІЛЬНОТИ

2.1. Зберігаючи і примножуючи кращі традиції вітчизняної вищої школи, забезпечуючи реалізацію гуманістичної функції освіти, ДДТУ покликаний забезпечити:

створення в колективі особливої морально-інтелектуальної атмосфери, побудованої на повазі до загальнолюдських цінностей;

формування особистості випускника як носія високої культури і стійких моральних принципів, у тому числі у сфері професійної діяльності;

формування, розвиток, збереження та поширення корпоративних традицій університетської спільноти та високого рівня особистої причетності до корпоративного духу університету;

створення сприятливих умов для творчої реалізації кожного члена колективу, формування лідерських якостей;

корпоративну соціальну відповідальність університетської спільноти перед суспільством та її активний вплив на соціально-економічний розвиток регіону, формування високої культури населення, у тому числі інформаційної, правової, економічної, екологічної тощо.

2.2. Відповідно до Етичного кодексу науково-педагогічних працівників та здобувачів вищої освіти ДДТУ колектив університету сповідує такі цінності: *чесність; толерантність, ввічливість та взаємоповага; шанобливість; сумлінність; відповідальність; справедливість.*

2.3. 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 ДДТУ;

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.

2.4. Кожний співробітник, науково-педагогічний працівник має розуміти, що ключову роль у формуванні етичної поведінки здобувачів вищої освіти відіграють їхні батьки або опікуни/піклувальники через:

формування усвідомлення необхідності дотримання законів, чинних у суспільстві морально-етичних норм та цінностей;

утвердження поваги до гідності, прав, свобод і законних інтересів людини та до соціально-культурного розмаїття;

формування культури діалогу, життя у взаєморозумінні, мирі та злагоді, ощадливого ставлення до довкілля;

сприяння розвитку здібностей, виховання відповідального ставлення до фізичного і психічного здоров'я та навичок здорового способу життя.

3. СИМВОЛИ УНІВЕРСИТЕТУ, ТРАДИЦІЇ, ЦЕРЕМОНІЇ ТА КОРПОРАТИВНІ ЗАХОДИ

3.1. Цінності корпоративної культури втілюються у таких *символах* Університету, як його назва, прапор, логотип.

Нинішня офіційна назва Університету затверджена наказом Міністерства освіти і науки України від 07.10.2016 року № 1209 як Дніпровський державний технічний університет (Dnieper State Technical University – англійською). Аббревіатурна назва закладу – ДДТУ – забезпечує виразність форми назви Університету, її індивідуальність та, як наслідок, легке сприйняття та ідентифікацію у зовнішньому середовищі.

Офіційний колір прапора Університету: голубий.

Логотип сприймається як спеціально розроблена, стилізована форма назви Університету в оригінальному зображенні. Корпоративним символом Університету і графічною характеристикою його іміджу є зображення у формі

герба на синьо-червоному фоні такої символіки: символу міста Кам'янського (фігура Прометея) – символу знань, праці та впевненості в майбутньому; емблеми просвіти (розкрита книга), символів науки (зображення атому) та техніки (зображення шестерні), символу слави та перемоги (дві золоті лаврові гілочки). По колу шестерні прописано назва та рік створення Університету (1920 рік).

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

Презентаційна продукція Університету: календарі, буклети, листівки, теки, ручки та інші 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 ДДТУ.

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

3.2. Університетські традиції, церемонії та ритуали є зовнішнім проявом корпоративної культури ДДТУ. Корпоративні заходи, які проводяться у встановлений час та за спеціальною нагодою, є традиційними. Традиційні заходи є прикладом корпоративних цінностей ДДТУ, що дозволяють формувати:

в університетській спільноті — почуття єдності й причетності до історії та розвитку університету

позитивне враження на цільові аудиторії (батьки здобувачів вищої освіти, абітурієнти та їх батьки, роботодавці, засоби масової інформації тощо).

Під час підготовки заходів встановлюються ділові та дружні зв'язки представників різних структурних підрозділів ДДТУ, розвивається наставництво, кураторство та студентське самоврядування.

3.3. За 100-річне існування ДДТУ сформувалися такі традиційні заходи щодо заохочення, інтеграції та формування іміджу Університету:

заходи щодо заохочення співробітників та здобувачів ДДТУ (мета цих заходів — виявлення та відзнака прикладів найвищого ступеня професіоналізму, гідних вчинків, високого рівня наукових досягнень тощо) :

розміщення фотографій співробітників та здобувачів на Дошці пошани Університету, на офіційному веб-сайті, на інформаційних стендах факультетів, кафедр та структурних підрозділів ДДТУ, на офіційних виданнях і бланках, зразках сувенірної та презентаційної продукції, у рекламних матеріалах тощо;

фотографування здобувачів біля розгорнутого прапора ДДТУ;

нагородження членів університетської спільноти, які мають особливі досягнення у певних галузях суспільного життя, цінними подарунками, грамотами, подяками на урочистостях, присвячених Дню незалежності України, Дню науки, річниці Університету тощо.

заходи щодо інтеграції, що відбуваються в межах проведення/реалізації:
різних форм студентського самоврядування (Молодіжний студентський парламент, наукові гуртки, Рада молодих вчених тощо);

університетського конкурсу наукових робіт та науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти Університету;

Всеукраїнського конкурсу наукових робіт здобувачів вищої освіти, який щорічно проводиться Міністерством освіти та науки України;

Всеукраїнського конкурсу бізнес-планів підприємницької діяльності серед молоді;

обласного конкурсу проектів «Молоді вчені – Дніпропетровщині»;

конкурсів «Краща рада молодих вчених» і «Кращий молодий вчений»;

щорічних спартакіад тощо.

соціально-педагогічні заходи (іміджеві заходи):

церемонія посвяти у студентство;

День відкритих дверей;

флешмоби, присвячені пам'ятним для українського народу датам;

церемонія, присвячена врученню дипломів про закінчення навчання здобувачів вищої освіти усіх рівнів тощо

3.4. Одним з найбільш важливих інструментів корпоративної комунікації є періодичні видання Університету. Періодичними виданнями ДДТУ є:

газета «Вогонь Прометея», яка видається з 1980 року;

науковий журнал Науковий журнал «Математичне моделювання», який видається з 1994 року, і відображає актуальні питання моделювання в природничих науках та інформаційних технологіях, в технології конструкційних матеріалів, в суспільних та гуманітарних науках.

3.5. Інструментом оперативної корпоративної комунікації із зовнішнім середовищем є офіційний веб-сайт ДДТУ та акаунти в соціальних мережах (Facebook).

4. ПРИНЦИПИ ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ ТА СПІРНИХ ПИТАНЬ

4.1. Конфлікт інтересів

5.1.1. Конфлікт інтересів — суперечність між приватним інтересом та обов'язками члена університетської спільноти, що впливає/може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання своїх повноважень та може призвести до негативних наслідків для інших членів університетської спільноти чи Університету загалом і порушити при цьому визначені цим Кодексом етичні принципи та стандарти поведінки;

4.1.2. Для уникнення порушень етичних норм унаслідок конфлікту інтересів член університетської спільноти має:

надавати пріоритет науковій і академічній діяльності і зобов'язанням перед ДДТУ; особистий бізнес чи інші приватні інтереси не повинні перешкоджати виконанню трудових обов'язків працівника Університету;

не допускати та уникати конфлікту інтересів, які можуть виникнути через приватні відносини (сімейні, родинні, дружні) з іншими членами університетської спільноти. У разі появи такого конфлікту інтересів необхідно знаходити прозоре та справедливе для всіх рішення.

4.1.3. Не допускається надання освітніх послуг у комерційних цілях за межами ДДТУ, якщо такі або подібні освітні послуги надаються в Університеті або ним.

4.1.4. Ніякі види вдячності, що впливають на ухвалення рішення, не можуть бути прийняті членом університетської спільноти.

4.1.5. У разі виникнення конфлікту інтересів інформувати безпосередніх керівників, а за необхідності — в Комісії з питань етики та академічної доброчесності.

4.1.6. Через потенційний конфлікт інтересів член університетської спільноти повинен відмовитися від прийняття рішення.

4.2. Політика недискримінації ДДТУ

4.2.1 ДДТУ дотримується політики поваги і визнання гідності стосовно кожної особи, засуджує утиск, приниження, дискримінацію та популяризацію ненависті, не буде толерувати, ігнорувати, залишати без відповідальності дискримінацію чи утиск.

4.2.2. Всі працівники та здобувачі вищої освіти повинні поважати гідність і права своїх колег та академічної спільноти, до якої вони належать.

4.2.3. Усі дотримуються політики недискримінації за ознаками раси, національності, віросповідання, віку, статі, гендерної ідентифікації, сексуальної орієнтації, стану здоров'я, соціального статусу тощо.

4.2.4. Працівники мають право виконувати свої функції в атмосфері професійності, що забороняє дискримінацію, утиски або помсти через будь-яку ознаку та у будь-який спосіб (фізичні чи словесні образи, домагання, образливі жарти чи коментарі тощо).

4.2.5. Проявами дискримінації, утиску або помсти вважаються дії, що порушують політику недискримінації.

4.3. Гендерна політика ДДТУ

4.3.1. ДДТУ намагається забезпечити рівні можливості для всіх своїх працівників та здобувачів вищої освіти і буде перешкоджати дискримінації у будь-яких аспектах зайнятості за ознакою раси, релігії, кольору шкіри, етнічного чи національного походження, віку, вад здоров'я, сексуальної орієнтації, політичних переконань, статі та сімейного статусу.

4.3.2. В усіх аспектах зайнятості, наймання, компенсацій і виплат,

навчання, просування, переведення та звільнення з роботи в ДДТУ ставляться до працівників та здобувачів вищої освіти справедливо, відповідно до їхніх здібностей, аби увідповіднити вимоги і стандарти їхній ролі. Жоден учасник освітнього процесу не має бути об'єктом фізичних, сексуальних, расових, психологічних, словесних чи іншого характеру домагань або образ.

4.3.3. ДДТУ засуджує гендерне насильство, у тому числі, сексуальні домагання на робочому місці та в освітньому процесі, та зобов'язується сприяти протидії цьому явищу.

4.4. *Правила ДДТУ щодо сексуальних домагань*

4.4.1. В ДДТУ забороняються сексуальні домагання щодо здобувачів вищої освіти, співробітників або інших членів його спільноти.

4.4.2. Сексуальне домагання проявляється в непристойних сексуальних діях, у вимогах прихильного ставлення до себе в усних висловлюваннях або в фізичній поведінці, що проявляються в будь-якому з наступних контекстів:

пропозиція особою сексуальних дій робиться або в явній, або в прихованій формі;

пропозиція або відмова від такої поведінки використовується як підстава для винесення рішень по навчанню або роботі постраждалої особи, що впливають на неї, або така поведінка має на меті необґрунтоване втручання у виконання навчального навантаження або роботи кожного або створення атмосфери залякування, ворожості або ворожого середовища для роботи або навчання.

4.4.3. Як правило, простий жарт, який зачіпає відносини між статями, образлива фраза або прохання про побачення не є сексуальним домаганням; проте неодноразове повторення таких жартів, фраз і прохань може стати причиною створення атмосфери сексуального домагання.

4.4.4. Щоб визначити, чи є ця сексуальна поведінка предметом для коригувальних дій, мають розглядатися всі супутні обставини, включаючи контекст, в якому виявлялася така поведінка. Дані факти мають оцінюватися на основі того, що є розумним для звичайних людей, а не на основі розуміння або реакцій кожної окремо взятої людини.

4.4.5. У розслідуванні випадків передбачуваного сексуального домагання при використанні в мові художніх виразів, необхідно враховувати стандарти і норми свободи слова. У студентській аудиторії і у всіх інших програмах навчання, і, в цілому, в діяльності ДДТУ реалізується право на свободу слова. Велика увага повинна приділятися заохоченню відкритих дискусій, академічних дебатів і свободи висловлення особистої думки, зокрема, в аудиторії. Проте, в освітньому процесі, в мові або поведінці ворожого характеру, що несе сексуальний підтекст, може статися порушення академічної свободи і допущено сексуальне домагання. У випадку, якщо це відповідає визначенню сексуального домагання і обґрунтовано розцінено як непрофесійна мова, або не відповідає прийнятій педагогічній меті або не відповідає навчальному предмету.

4.4.6. Співробітники і здобувачі вищої освіти можуть реагувати на випадки

сексуального домагання тільки в тому випадку, коли про нього стане відомо. Викладач, співробітник або здобувач вищої освіти, який вважає, що вона/він піддається сексуальному домаганням або тиску, повинен зв'язатися в Ректорат з метою отримання допомоги та інформації про можливі способи вирішення проблеми, включаючи процедуру подачі офіційної заяви. Таке обговорення має проходити повністю в конфіденційному режимі і відповідно до законодавства. Так само будь-який член академічної спільноти університету, який вважає, що він/вона став свідком випадку сексуального домагання на території університету або має інформацію про передбачуване сексуальне домагання з боку співробітника або здобувача вищої освіти, повинен звернутися за допомогою в Ректорат.

4.4.7. Питання щодо сексуальних домагань регулюється Положенням про політику попередження і боротьби із сексуальними домаганнями та дискримінацією в ДДТУ.

4.5. *Вирішення конфліктних ситуацій*

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

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

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

4.5.4. Під час вирішення конфліктних ситуацій або спірних питань серед здобувачів співробітники ДДТУ 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 психологічної служби ДДТУ.

4.5.5. Врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних з порушенням норм цього Кодексу, здійснюється Комісією з питань етики та академічної доброчесності, а якщо треба – ректором Університету.

У разі надходження заяви від члена університетської спільноти про порушення цього Кодексу на ім'я ректора його наказом створюється Комісія з питань етики та академічної доброчесності.

Комісія перевіряє ці факти та у випадку їх підтвердження до порушника застосовуються види відповідальності, передбачені законами України, цим Кодексом і локальними нормативно-правовими актами ДДТУ, зокрема, Положенням «Про порядок та умови розгляду звернень та скарг здобувачів вищої освіти ДДТУ». Залежно від ситуації, яка виникла, пропозиції комісії надаються ректору або голові Вченої ради для їх вирішення.

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

4.5.7. 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.

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

4.5.9. Для зовнішнього врегулювання реального або потенційного конфлікту інтересів застосовуються норми Закону України “Про запобігання корупції”.

5. МЕХАНІЗМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ НОРМ КОДЕКСУ

5.1. Співробітники та здобувачі вищої освіти ДДТУ зобов'язані знати і дотримуватися Кодексу корпоративної культури, нести відповідальність перед університетською спільнотою за свою діяльність і поведінку.

5.2. Впровадження Кодексу здійснюється через:

визнання його принципів всією університетською спільнотою та їх неухильне виконання;

пропаганду, поширення та підкріплення задекларованих принципів власним прикладом кожного члена колективу;

активну й ініціативну участь кожного на рівні його можливостей та компетенції у вирішенні завдань, що стоять перед університетом;

визнання персональної відповідальності керівника, співробітника та представника студентського самоврядування за порушення норм Кодексу (у тому числі і з боку сторонніх відвідувачів) у приміщеннях, за які вони несуть відповідальність чи під час заходів, що ними реалізуються;

підтримка і тиражування позитивних прикладів та активне використання можливостей наочної агітації у корпусах, гуртожитках та приміщеннях підрозділів (стенди, що ілюструють успіхи підрозділу, окремих викладачів, співробітників та здобувачів, публікації в університетській газеті «Вогонь Прометей» тощо);

активне залучення співробітників та здобувачів до роботи по благоустрою території та приміщень університету;

підвищення загального рівня естетизації території та приміщень університету, якості проведення заходів, у тому числі на рівні групи, спеціальності, кафедри, факультету, інших структурних підрозділів;

поширення діяльності відповідної спрямованості з боку громадських організацій та органів студентського самоврядування (рейди, огляди- конкурси, чергування академічних груп, ДНД, волонтерів, оперативних загонів тощо).

5.3. За порушення норм Кодексу до співробітників і здобувачів ДДТУ можуть бути застосовані наступні заходи:

рекомендація принести публічні вибачення;

оголошення публічного осуду;

розгляд питання на засіданні Комісії з питань етики та академічної

доброчесності;

клопотання перед адміністрацією та органами студентського самоврядування про застосування засобів адміністративного впливу, у тому числі відрахування осіб, що навчаються;

матеріальне або фінансове відшкодування заподіяних збитків;

звернення до громадськості через університетські газети;

наказ про оголошення догани чи попередження;

клопотання перед адміністрацією про звільнення викладача чи співробітника.

6. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

Кодекс корпоративної культури обговорюється та ухвалюється на засіданні Вченої ради ДДТУ.

Зміни і доповнення до Кодексу вносяться у тому ж порядку.

Кодекс доводиться під особистий підпис до відома співробітників відділом кадрів, а до відома здобувачів вищої освіти, - деканами факультетів.

Як документ нормативної бази ДДТУ Кодекс корпоративної культури розміщується у відповідному реєстрі та оприлюднюється на офіційному веб-сайті ДДТУ.