

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЧЕРНІГІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою Національного  
університету «Чернігівська політехніка»  
31 серпня 2020 р. протокол № 6

Введено в дію наказом ректора  
від 31 серпня 2020 р. № 26

**Кодекс корпоративної культури  
Національного університету «Чернігівська політехніка»**

## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Кодекс корпоративної культури (далі - Кодекс) Національного університету «Чернігівська політехніка» (далі – Університету) - містить перелік ключових положень щодо деонтологічних принципів діяльності, розвитку та взаємодії всіх науково-педагогічних та інших співробітників, здобувачів вищої освіти першого, другого та третього рівнів, менеджменту Університету між собою та партнерами, як в Україні, так і закордоном.

1.2. Корпоративна культура Університету – це система цінностей, стійких норм, поглядів, принципів життя та діяльності, ідей, які поділяються і підтримуються членами університетської спільноти, об'єднує в собі професійну, організаційну, правову, економічну, комунікативну, інформаційну, екологічну, моральну культуру, що реалізуються через відповідні традиції, переконання, етичні норми та звичаї.

1.3. Корпоративна культура Університету це поєднання багаторічних традицій, передового досвіду та інноваційного підходу до визначення засадничих цінностей та орієнтирів діяльності всієї університетської громади, що відображається у освітній, науковій, дослідницькій, проектній, волонтерській, організаційній, інформаційній, громадській діяльності Університету.

1.4. Положення Кодексу відповідають нормам Конституції України, Закону України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», Статуту Університету та іншим нормативно-правових актам (наказам ректора Університету, рішенням Вченої ради Університету, положенням Університету).

1.5. Кодекс є одним із основних документів нормативної бази Університету, які орієнтують кожного співробітників Університету на досягнення спільних цілей, концентрують і спрямовують ініціативу та підприємливість, а також впорядковують ділове спілкування і забезпечують сприятливий морально- етичний та психологічний клімат у колективі.

## 2.МЕТА І ЗАВДАННЯ КОДЕКСУ

2.1. **Місією Університету** є розвиток суспільства через освіту та наукові дослідження задля формування лідерства та вирішення глобальних проблем світу, що змінюється.

**Ключові корпоративні цінності** Університету:

- Академічна свобода та добросовісність
- Збереження традицій та прагнення інновацій
- Повага честі на гідності особистості
- Відкритість суспільству
- Орієнтація на досконалу якість та результат

Відтак, високий рівень корпоративної культури в Університету сприятиме досягненню наступних **стратегічних цілей**:

- Утвердженню Університету як провідного, конкурентоспроможного, сучасного національного науково-освітнього центру міжнародного рівня.

- Розвитку особистості та професійному зростанню учасників освітнього процесу, формуванню компетенцій, що визначають конкурентоспроможність випускників на ринку праці в Україні та світі.

- Розвитку креативного потенціалу науково-педагогічних працівників Університету.

- Підвищенню міжнародного авторитету Університету, забезпеченню відповідності освітніх послуг міжнародним стандартам якості.

- Розбудові ефективної системи управління Університету, модернізації його структури відповідно до змін національної системи вищої освіти та в контексті інтеграції у світовий простір.

- Впровадженню у всі сфери діяльності університету новітніх інформаційних технологій та програмного забезпечення, інтеграції Університету у вітчизняний та світовий інформаційний простір.

2.2. Метою Кодексу є закріплення ключових положень щодо розвитку корпоративної культури всіх науково-педагогічних та інших співробітників, здобувачів вищої освіти першого, другого та третього рівнів, менеджменту Університету.

2.3. Завданнями Кодексу є:

- формування переліку ціннісних позицій, принципів та норм, що матимуть своє відображення у поведінці ключових суб'єктів щодо реалізації поставлених цілей Університету;

- визначення загальних правил розв'язання корпоративних конфліктів в Університеті;

- закріплення загальних правил щодо настання відповідальності за порушення норм Кодексу.

### **3. ПРИНЦИПИ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ**

3.1. Для реалізації заявлених місії та стратегічних цілей Університету, у своїй діяльності науково-педагогічні та інші співробітники, здобувачі вищої освіти першого, другого та третього рівнів, менеджмент Університету керується наступними принципами:

- законність: Університет здійснює свою діяльність у відповідності до вимог чинного законодавства України; дбає про верховенство закону та захист прав особистості; пропагує дотримання норм законодавства України та міжнародних договорів щодо прав людини.

- чесність та порядність: відкритість та прозорість у реалізації внутрішньої та зовнішньої взаємодії, провадженні діяльності; суворе дотримання принципів академічної доброчесності у науковій, педагогічній, проектній, громадській та іншій діяльності Університету.

- гласність: інформування широкої громадськості щодо особливостей діяльності Університету за допомогою засобів масової інформації (ЗМІ), а також офіційного веб-сайту Університету.

- професійне та особистісне зростання: формування сприятливого середовища для підвищення рівня професійних компетентностей та особистісного зростання, активізація неформальної освіти для здобувачів вищої освіти, науково-педагогічних та інших співробітників Університету; розвиток soft skills як важливої компоненти освітнього процесу.

- інноваційність та креативність: творчий підхід у викладацькій діяльності та неформальній освіті, нетривіальність ідей та рішень щодо проектної та громадської активності; евристичність та оригінальність наукового пошуку, практичність та суспільна значущість у результатах наукових доробок.

- сталий розвиток: реалізація місії та стратегічних цілей Університету відбувається з урахуванням змістовної сутності Цілей Сталого Розвитку 2030; запровадження у науково-педагогічній, методичній, виховній, організаційній, проектній та громадській роботі Університету принципів сталого розвитку; моніторинг врахування у діях і рішеннях збалансованої рівноваги між екологічною, соціальною та економічною складовими сталого розвитку; дбайливе ставлення до добробуту навколишнього середовища.

- толерантність і тактовність: рівність та повага; нульова терпимість до проявів дискримінації за ознаками: статі, віку, національності, релігійних вірувань, соціального чи майнового стану, сексуальної орієнтації чи гендерної ролі, стану фізичного чи психічного здоров'я; ввічливість, шанобливість та емпатійність у взаємодії з науково-педагогічними та іншими співробітниками, здобувачами вищої освіти першого, другого та третього рівнів, менеджментом Університету та партнерами.

- відповідальність: усвідомлення особистісної причетності до реалізації Університетом своєї місії та стратегічних цілей діяльності; свідоме ставлення до вимог законодавства України, нормативно-правових документів Університету, дотримання норм професійної етики та моралі;

- партнерство: взаємодія між викладачами, співробітниками, студентами та аспірантами задля досягнення спільної мети

### 3.2. Реалізуючи цінності корпоративної культури, Університет:

- сповідує ідеали відкритості і демократичності, забезпечує доступність освіти, зберігаючи високі стандарти якості науково-освітнього процесу;

- на основі інтеграції природничо-наукових та гуманітарних знань, посилюючи при цьому використання гуманістичного потенціалу всіх навчальних дисциплін, забезпечує необхідні умови для досягнення особами, що навчаються, високого культурного й освітнього рівня та

формування професійних і комунікативних навичок, необхідних для успішності випускників;

- заохочує потребу до самоосвіти та навчання протягом усього життя, інтелектуальну та комунікативну креативність, толерантність, патріотизм та активну громадянську позицію;

- формує і розвиває атмосферу академічної свободи та академічної відповідальності, взаєморозуміння, створює умови, що сприяють реалізації інтелектуального, професійного та особистісного потенціалу співробітників;

- підтримує зв'язки з випускниками, сприяє забезпеченню їх високого професійного і громадського статусу, заохочує створення асоціацій випускників університету, які діють на засадах, у тому числі і корпоративного патріотизму;

- формує потребу і навички конструктивного співробітництва, високий

- рівень етнокультурної, міжконфесійної толерантності та політичної культури;

- впроваджує і заохочує взаємоповагу і порозуміння у сфері наукової і навчальної діяльності, у спорті, соціальній сфері, дозвіллі і приватному житті;

- дотримується в управлінні та у співпраці з партнерами принципів колегіальності, відповідальності та вимог ділової етики.

#### **4. ПРИНЦИПИ ДІЯЛЬНОСТІ СПІВРОБІТНИКІВ УНІВЕРСИТЕТУ**

4.1. У викладацькій і професійній діяльності:

- керується нормами чинного законодавства.

- прагнення до постійного професійного розвитку: підвищення наукового рівня, педагогічної майстерності; опрацювання особистих акмеологічних варіантів.

- забезпечення високого науково-теоретичного та методичного рівнів викладання дисциплін: виконання у повному обсязі освітньої програми відповідної спеціальності із застосуванням інтерактивних методів навчання; суб'єкт-суб'єктна взаємодія зі здобувачами вищої освіти першого, другого та третього рівнів.

- додержання норм педагогічної етики та моралі: слідування загальноприйнятим нормам поведінки; виховний вплив на особистість здобувача вищої освіти першого, другого та третього рівнів.

- повага, честь і гідність у своїй діяльності та до здобувачів вищої освіти першого, другого та третього рівнів: політика позитивного ставлення до відмінностей; нульова терпимість до дискримінації; дотримання прав всіх науково-педагогічних та інших співробітників, здобувачів вищої освіти першого, другого та третього рівнів,

менеджменту Університету; уникнення авторитарності, категоричності, погроз, примушення.

- сприяння формуванню позитивного іміджу Університету: представлення інтересів Університету, як в Україні, так і закордоном; формування у здобувачів вищої освіти першого, другого та третього рівнів поваги до Університету.

- дотримання справедливості у викладанні, об'єктивного оцінювання освітніх досягнень здобувачів вищої освіти першого, другого та третього рівнів, забезпечення неупередженого, гуманістичного ставлення.

- підтримання ділової репутації університету, піклування про його позитивний імідж у професійному співтоваристві, не чинить дій, що завдають шкоди інтересам Університету та забезпечує конфіденційність службової інформації.

- сповідання принципів справедливості і чесності, протистоїть корупції, хабарництву та протекціонізму в університетському середовищі.

- формування особистої активної громадянської позиції, патріотизму, відповідальності, соціальної активності на засадах сталого розвитку суспільства.

#### 4.2. У дослідницькій діяльності:

- дотримання принципу гласності та відкритості щодо отриманих результатів наукових досліджень для здійснення цитування, експертизи, критики тощо.

- дотримання принципів академічної доброчесності для забезпечення високої якості результатів наукової діяльності.

- дотримання прав людини, нульова терпимість до дискримінації, слідування загальноприйнятним нормам етики та моралі, дбайливе ставлення до добробуту навколишнього середовища та підвищення рівня суспільної значущості під час реалізації наукових пошуків.

#### 4.3. У відносинах з колегами:

- позиціонування громади Університету як єдиної команди: розвиток корпоративного духу кожного науково-педагогічного та іншого співробітника, здобувача вищої освіти першого, другого та третього рівнів, представника менеджменту Університету; посилення мережі горизонтальних зв'язків між структурними підрозділами Університету; активізація міждисциплінарної співпраці у освітній, науковій, дослідницькій, проектній, громадській діяльності Університету.

- дотримання правил ділової етики у відносинах з колегами: прагнення до особистісного розвитку; нульова терпимість до поширення недостовірної інформації та дискримінації; здійснення супервізії мікроклімату в команді Університету менеджментом Університету; збереження шанобливого ставлення в особистому спілкуванні і при публічному обміні думками.

## **5. ПРИНЦИПИ ПОВЕДІНКИ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

- відповідальне ставлення до реалізації освітнього процесу: систематичне оволодіння знаннями, практичними навичками, професійними компетентностями зі спеціальності; участь у позааудиторній роботі (неформальній освіті), що реалізується в Університеті та поза ним; розвиток soft skills; виконання усіх вимог освітньої (наукової) програми, навчального плану у терміни, визначені графіком освітнього процесу; відвідування усіх видів занять, передбачених розкладом чи індивідуальним графіком.
- дбайливе та охайне ставлення до майна Університету (приміщень, меблів, обладнання, інвентарю, навчальних посібників, книжок, приладів та ін.).
- поважне ставлення: вияв поваги та позитивного ставлення у відношенні до точки зору і поведінки науково-педагогічних та інших співробітників, здобувачів вищої освіти першого, другого та третього рівнів, менеджменту Університету; недопущення протиправних та аморальних вчинків; прояв толерантності і поваги до звичаїв, традицій людей, які представляють різні культури.
- активність у освітній, науковій, дослідницькій, проектній, волонтерській, організаційній, інформаційній, громадській діяльності Університету на засадах сталого розвитку, академічної доброчесності та слідування загальноприйнятним нормам етики та моралі.
- прийняття на себе відповідальності за власні дії та власне майбутнє, шляхом розвитку творчих здібностей, лідерських якостей, відчуття власної гідності й самоповаги.

## **6. ВЗАЄМОВІДНОСИНИ ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНОГО ПРАЦІВНИКА**

6.1. Взаємодія між науково-педагогічними працівниками та здобувачами вищої освіти першого, другого та третього рівнів має ґрунтуватись на дотриманні вимог законодавства України, нормативно-правової бази Університету, загальноприйнятних норм етики та моралі, поваги один до одного, відповідальному ставленні до своїх професійних обов'язків.

6.2. Університет пропагує політику нульової терпимості до дій науково-педагогічних працівників, що можуть бути розцінені як:

- приниження честі та гідності здобувача вищої освіти першого, другого та третього рівнів; публічне зауваження щодо зовнішності та одягу, підвищення голосу, навмисне спотворювання імені та прізвища.
- проведення під час навчальних занять політичної чи релігійної агітації, а також рекламної діяльності, яка не відповідає місії та стратегічним цілям Університету.

- висунення під час іспиту чи заліку вимог, що виходять за межі програми навчальної дисципліни.
- зміна критеріїв оцінки в процесі проведення контрольних заходів, а також суб'єктивне ставлення до здобувача вищої освіти першого, другого та третього рівнів при оцінюванні знань.
- відсутність на робочому місці без поважних причин, за винятком ситуацій, пов'язаних із виконанням службових доручень або посадових обов'язків; використання службового становища в корисливих цілях.

6.3. Університет пропагує політику нульової терпимості до дій здобувачів вищої освіти, що можуть бути розцінені як:

- пропуск занять або запізнення на них без поважної причини.
- порушення принципу академічної доброчесності: отримання чи надання допомоги під час процедур контролю знань; виконанні письмових видів робіт; використання недозволених засобів (шпаргалок, гаджетів) під час контрольних заходів.

6.4. У випадках порушень зазначених вище положень, науково-педагогічні працівники та здобувачі вищої освіти першого, другого та третього рівнів мають право звернутись особисто або колективно (від академічної групи) до представників студентського самоврядування факультету та/або навчально-наукового інституту (далі - ННІ), завідувача кафедри, на якій працює науково-педагогічний працівник, декана факультету та/або директора ННІ, де навчається здобувач вищої освіти першого, другого та третього рівнів.

## **7. РОЗВ'ЯЗАННЯ КОНФЛІКТІВ У ВНУТРІШНЬО КОРПОРАТИВНИХ ВІДНОСИНАХ**

7.1. Важливою умовою забезпечення успішної діяльності Університету є недопущення виникнення конфліктів у внутрішньо корпоративних відносинах.

В Університеті заохочується попередження потенційно конфліктних ситуацій.

Запобіганню конфлікту інтересів сприяє чіткий розподіл функцій між структурними підрозділами та обов'язків співробітників.

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

Вирішення конфлікту проводиться у максимально короткі терміни з дотриманням принципів справедливості та неупередженості, щоб можливі збитки від нього для діяльності Університету, університетської громади були мінімальними.

Пріоритетним засобом розв'язання конфліктів визнаються двосторонні і багатосторонні конструктивні переговори.

Ухвалення рішень з ділових питань не повинно бути обтяжене будь-якими особистими, сімейними чи іншими міркуваннями, що може негативно



вплинути на вибір судження працівника або посадовця про те, які дії найбільше відповідають інтересам Університету.

При виникненні конфліктної ситуації між структурними підрозділами Університету пріоритетним напрямом у розв'язанні конфлікту є інтереси Університету як закладу вищої освіти в цілому.

Жоден із структурних підрозділів не може користуватися винятковим правом на розв'язання конфліктної ситуації на свою користь.

7.2. Конфлікт інтересів – це суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень. Під приватним інтересом розуміється будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, у тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами, у тому числі ті, що виникають у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях.

З метою запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, менеджмент Університету, науково-педагогічні працівники та інші співробітники, у яких може виникнути конфлікт інтересів, зобов'язані:

- вживати заходів щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів;
- повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів безпосереднього керівника;
- не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів;
- вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

Для врегулювання конфлікту інтересів застосовуються заходи зовнішнього та самостійного врегулювання.

Зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом:

- усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень;
- обмеження доступу особи до певної інформації;
- перегляду обсягу службових повноважень особи;
- переведення особи на іншу посаду;
- звільнення особи.

Особи, у яких наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів, можуть самостійно вжити заходів щодо його врегулювання шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтверджуючих це

документів безпосередньому керівнику або керівнику органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади.

7.3. Університет у своїй діяльності керується, в тому числі, принципом толерантності та тактовності (Розділ 3 даного Кодексу). Відтак, будь-які прояви дискримінації є заборонені. Саме тому, гендерне насильство, у тому числі, сексуальні домагання на робочому місці та в освітньому процесі засуджується та вживаються заходи, спрямовані на протидію цьому явищу. З метою попередження сексуальних домагань в Університеті заборонені:

- дискримінаційні висловлювання (які містять образливі, принижуючі твердження щодо осіб на підставі статі, зовнішності, одягу, сексуальної орієнтації тощо);
- утиски (небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їхньої людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери);
- мова ненависті (висловлювання, що містять образи, погрози чи заклики до насильства щодо певної особи чи груп) на підставі статі.

Менеджмент Університету має реалізовувати внутрішні інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності науково-педагогічних працівників та інших співробітників, здобувачів вищої освіти щодо попередження сексуальних домагань.

## **8. КОРПОРАТИВНА СИМВОЛІКА**

8.1. Корпоративна символіка є одним з системо утворюючих елементів корпоративної культури, формує цілісний образ Університету, візуалізує фірмовий стиль.

8.2. Основні елементи фірмового стилю, умови, правила їх побудови та використання визначаються та регламентуються згідно з «Брендбук Національного університету «Чернігівська політехніка» - 2020».

8.3. Корпоративні символи Університету єдині для всіх структурних підрозділів і є обов'язковими для застосування при проведенні офіційних та іміджових заходів всіма структурними підрозділами Університету.

## **9. ВІДНОСИНИ З ПАРТНЕРАМИ І ЗАСОБАМИ МАСОВОЇ ІНФОРМАЦІЇ**

9.1. При взаємодії з партнерами Університет виступає за відкриті й чесні взаємовідносини, дотримуючись високих стандартів ділової етики.

У відносинах з партнерами всі науково-педагогічні та інші співробітники, здобувачі вищої освіти першого, другого та третього рівнів, менеджмент Університету керуються такими принципами:

- відповідальності і послідовності при виконанні своїх зобов'язань;
- етичних принципів;

- достовірності інформації;
- відкритості та інформаційної прозорості;
- підтримки іміджу Університету;
- пошуку компромісів.

9.2. Університет виступає за відкриті й чесні взаємовідносини з засобами масової інформації, надає їм інформацію про свою діяльність.

При взаємодії з засобами масової інформації всі науково-педагогічні та інші співробітники, здобувачі вищої освіти першого, другого та третього рівнів, менеджмент Університету:

- діють в інтересах університету, підтримують його імідж, не виконують дій, що перешкоджають інтересам Університету;
- не допускають використання не за призначенням інформації, отриманої у ході виконання своїх службових обов'язків;
- не допускають поширення недостовірної інформації, приховування або спотворення фактів своєї діяльності;
- утримуються від дискредитації Університету в спілкуванні з ЗМІ та третіми особами.

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

10.1. Всі науково-педагогічні та інші співробітники, здобувачі вищої освіти першого, другого та третього рівнів, менеджмент Університету, зобов'язані визнавати принципи та норми Кодексу і в своїй діяльності неухильно його дотримуватися.

10.2. Незнання або нерозуміння принципів і норм Кодексу не є виправданням при порушенні положень Кодексу науково-педагогічними та іншими співробітниками, здобувачами вищої освіти першого, другого та третього рівнів, менеджментом Університету.

10.3. Порушення положень Кодексу за наявності ознак юридичної відповідальності підлягає розгляду згідно з вимогами чинного законодавства. Конкретні види санкцій та способи дисциплінарного впливу, особливості їх застосування визначають Національного університету «Чернігівська політехніка».

## **11. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ**

11.1. Цей Кодекс затверджується рішенням вченої ради Університету та вводиться в дію наказом ректора Університету.

11.2. Зміни та доповнення до Кодексу вносяться за рішенням вченої ради Університету та вводяться в дію наказом ректора Університету.