

Державна служба України з надзвичайних ситуацій
Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

КОДЕКС
АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ ТА КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ
ЛЬВІВСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
БЕЗПЕКИ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ

ЗАТВЕРДЖЕНО
Вченою радою
Львівського державного університету
безпеки життєдіяльності
Протокол № 4 від 23 листопада 2018 р.

ЛЬВІВ-2018

ЗМІСТ

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.....	3
2. ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ І ПОНЯТЬ.....	4
3. ЦІННОСТІ ТА ЕТИЧНІ ПРИНЦИПИ.....	7
4. НОРМИ АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ ТА КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ.....	10
4.1. Загальні (спільні) норми.....	10
4.2. Норми академічної доброчесності та корпоративної культури адміністрації.....	14
4.3. Норми академічної доброчесності та корпоративної культури науково- педагогічних і наукових працівників.....	15
4.4. Норми академічної доброчесності та корпоративної культури здобувачів вищої освіти.....	19
4.5. Норми академічної доброчесності та корпоративної культури допоміжного персоналу.....	20
5. АДМІНІСТРУВАННЯ.....	21
6. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ.....	22

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Львівський державний університет безпеки життєдіяльності (далі – Університет або ЛДУ БЖД) є провідним закладом вищої освіти України в галузі безпеки людини, який має більш ніж 70-річну історію, традиції та в якому діють специфічні умови навчання. Університет визнає дотримання норм академічної доброчесності та корпоративної культури необхідною передумовою успішної реалізації своєї суспільної місії – підготовки висококваліфікованих фахівців і генерування нових наукових знань та ідей.

Оскільки Університет має відомче підпорядкування Державній службі України з надзвичайних ситуацій, правила професійної етики та службового етикету його постійного та перемінного особового складу (атестованих працівників і здобувачів вищої освіти) регулюються специфічними нормами статутів, законів та наказів, дія яких поширюється на службу цивільного захисту.

Кодекс академічної доброчесності та корпоративної культури (далі – Кодекс) встановлює загальні принципи, правила та норми етичної поведінки й стандарти корпоративної культури осіб, які працюють і навчаються в Університеті. Дія Кодексу поширюється на всіх членів університетської громади, які є учасниками освітнього процесу в Університеті: науково-педагогічних, наукових й адміністративних працівників, допоміжний персонал, здобувачів вищої освіти.

Кодекс є переліком цінностей, настанов та норм, дотримання яких представниками університетської громади в професійній діяльності обов'язкове.

Цей Кодекс розроблено на основі Конституції України, Законів України: “Про освіту”, “Про вищу освіту”, “Про захист суспільної моралі”, “Про запобігання корупції”, “Про наукову та науково-технічну діяльність”, “Про дисциплінарний статут служби цивільного захисту”, Кодексу цивільного

захисту України, Статуту Університету, Великої хартії європейських університетів, Бухарестської Декларації етичних цінностей і принципів вищої освіти в Європі, рішень Вченої ради, інших нормативно-правових актів Університету, діючих етичних кодексів вищих закладів освіти України.

2. ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ І ПОНЯТЬ

Академічна доброчесність – це сукупність етичних принципів та визначених законом правил, якими повинні керуватися учасники освітнього процесу під час навчання, викладання та провадження наукової (творчої) діяльності з метою забезпечення довіри до результатів навчання та/або наукових (творчих) досягнень.

Академічна нечесність – порушення норм академічної доброчесності, зокрема, обман, фальсифікація, академічний плагіат, самоплагіат, необ'єктивне оцінювання, списування, несанкціонована співпраця, конфлікт інтересів, отримання неправомірної вигоди, корупція та ін.

Академічний плагіат – оприлюднення (частково або повністю) наукових (творчих) результатів, отриманих іншими особами, як результатів власного дослідження (творчості) та / або відтворення опублікованих текстів (оприлюднених творів мистецтва) інших авторів без зазначення авторства.

Академічна свобода – самостійність і незалежність учасників освітнього процесу під час провадження педагогічної, науково-педагогічної, наукової та / або інноваційної діяльності, що здійснюється на принципах свободи слова і творчості, поширення знань, інформації, проведення наукових досліджень, використання їх результатів та реалізується з урахуванням обмежень, встановлених законом.

Вищий заклад освіти із специфічними умовами навчання – вищий навчальний заклад державної форми власності, який здійснює на певних рівнях вищої освіти підготовку курсантів (слухачів, студентів), ад'юнктів для

подальшої служби на посадах начальницького складу з метою задоволення потреб Міністерства внутрішніх справ України, Національної поліції, Збройних Сил України, інших утворених відповідно до законів України військових формувань, центральних органів виконавчої влади зі спеціальним статусом, Служби безпеки України, Служби зовнішньої розвідки України, центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони державного кордону, центрального органу виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері цивільного захисту.

Дрес-код – неписане правило, регламент у одязі, який демонструє приналежність людини до певної професійної чи соціальної групи. Дрес-код у вищому закладі освіти є компонентом корпоративної культури, який встановлює обмеження та правила щодо одягу.

Здобувачі вищої освіти – особи, які навчаються у вищому закладі освіти на певному рівні вищої освіти з метою здобуття відповідного ступеня і кваліфікації. В ЛДУ БЖД – курсанти, студенти, слухачі, ад'юнкти, аспіранти, докторанти.

Конфлікт інтересів – суперечність між особистими інтересами учасника освітнього процесу та його службовими чи освітніми обов'язками, яка може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень.

Кодекс – внутрішньо цілісний, складний (має структурний розподіл на частини, розділи тощо) нормативно-правовий акт, який є результатом кодифікації і забезпечує правове регулювання певної сфери суспільних відносин, об'єднуючи норми певної галузі (підгалузі) права.

Корпоративна культура установи – це система цінностей і переконань, які поділяє кожен працівник установи та які визначають його поведінку, обумовлюють характер життєдіяльності установи.

Необ'єктивне оцінювання – свідоме завищення або заниження оцінки результатів навчання здобувачів вищої освіти.

Несанкціонована співпраця – придбання в інших осіб чи організацій з наступним поданням як власних чужих результатів навчальної та наукової діяльності: звітів, рефератів, контрольних, розрахункових, курсових, дипломних та магістерських робіт, есе, статей, монографій, підручників тощо або незаконна допомога чи пропозиція допомоги іншій особі у придбанні подібних матеріалів.

Неправомірна вигода – грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, що їх без законних на те підстав обіцяють, пропонують, надають або одержують безоплатно чи за ціною нижчою ніж мінімальна ринкова.

Обман – надання неправдивої інформації щодо власної освітньої (наукової, творчої) діяльності чи організації освітнього процесу. Формами обману є, зокрема, академічний плагіат, самоплагіат, фабрикація, фальсифікація та списування.

Освітній процес – це інтелектуальна, творча діяльність у сфері вищої освіти і науки, що провадиться в закладі вищої освіти через систему науково-методичних і педагогічних заходів та спрямована на передавання, засвоєння, примноження знань і використання умінь та інших компетенцій особами, які навчаються, а також на формування гармонійно розвиненої особистості.

Педагогічна взаємодія – взаємини, які виникають між учасниками освітнього процесу.

Самоплагіат – оприлюднення (частково або повністю) власних раніше опублікованих наукових результатів як нових наукових результатів.

Сексуальне домагання – залякування, знуцання або примус до дій сексуального характеру, небажана або неналежна обіцянка винагороди в обмін на сексуальні послуги, інші усні або фізичні (обійми, дотики, напад з метою згвалтування) переслідування сексуального характеру.

Списування – виконання письмових робіт із залученням зовнішніх джерел інформації, крім дозволених для використання, зокрема, під час оцінювання результатів навчання.

Субординація – система службових взаємин, заснована на підпорядкуванні молодшого за посадою чи званням старшому. Передбачає правила взаємовідносин між керівником та підлеглими, виконання наказів вищого керівництва та дотримання правил поведінки.

Університет – вищий багатoproфільний заклад освіти, що провадить інноваційну освітню діяльність за різними ступенями вищої освіти, здійснює фундаментальні та/або прикладні наукові дослідження, є провідним науковим і методичним центром, має розвинену інфраструктуру навчальних, наукових і науково-виробничих підрозділів, сприяє поширенню наукових знань та провадить культурно-просвітницьку діяльність.

Учасники освітнього процесу в ЛДУ БЖД – постійний особовий склад Університету (атестовані та цивільні працівники), змінний особовий склад Університету (курсанти, атестовані слухачі, ад'юнкти, докторанти) та цивільні особи (студенти, слухачі, аспіранти, докторанти), які навчаються за контрактом.

Фальсифікація – свідомо зміна чи модифікація вже наявних даних, що стосуються освітнього процесу чи наукових досліджень.

Хабарництво – надання (отримання) учасником освітнього процесу чи пропозиція щодо надання (отримання) коштів, майна, послуг, пільг чи будь-яких інших благ матеріального або нематеріального характеру з метою отримання неправомірної переваги в освітньому процесі.

3. ЦІННОСТІ ТА ЕТИЧНІ ПРИНЦИПИ

3.1. Основоположними цінностями Університету, які формують норми та стандарти поведінки членів університетської громади, є такі:

- гуманізм;
- академічна свобода та відповідальність;
- єдність освіти і науки;
- високий професіоналізм;
- дисципліна;
- честь, гідність, совість;
- відданість обов'язку;
- вірність присязі;
- національна свідомість і патріотизм;
- відкритість і толерантність;
- розвиток особистості;
- інтеграція у світовий науковий та освітній простір.

3.2. Члени університетської громади в повсякденній діяльності повинні дотримуватися таких етичних принципів:

3.2.1. Академічної доброчесності (учасники освітнього процесу під час навчання, викладання, провадження наукової (творчої, виховної, адміністративної та ін.) діяльності повинні обстоювати чесність, справедливість, відповідальність та повагу, дотримуватися визначених законом правил, приписів та норм, які забезпечують довіру до результатів навчання та / або наукових (творчих) досягнень).

3.2.2. Демократизму (передбачає виборність керівництва, підконтрольність адміністрації Університету Загальним зборам (конференції) трудового колективу та Вченій раді, участь учасників освітнього процесу безпосередньо чи через своїх представників у прийнятті найважливіших рішень життєдіяльності Університету, плюралізм, гласність, незалежний контроль в управлінні університетською громадою).

3.2.3. Колегіальності (у прийнятті важливих рішень враховується думка колективу, використовується метод громадського обговорення).

3.2.3. Законності (в своїй діяльності члени університетської громади повинні дотримуватися Конституції України, законів України та вимог нормативних документів).

3.2.4. Справедливості (члени академічної громади ставляться один до одного доброзичливо, з повагою та без упереджень на основі расових, національних, релігійних, вікових, статевих, сексуальних відмінностей, особливостей характеру, здібностей, соціального стану, політичних переконань, місця проживання, громадянства, матеріального становища тощо. Ставлення до іншої особи є об'єктивним і справедливим відповідно до її моральних рис, чеснот та досягнень).

3.2.5. Відповідальності (члени університетської громади повинні свідомо ставитися до вимог суспільної необхідності, обов'язків, соціальних завдань, норм і цінностей. Бути відповідальним за ту чи іншу свою дію – означає відповідати за її наслідки).

3.2.6. Чесності та порядності (члени університетської громади мають бути правдивими, принциповими, вірними взятим зобов'язанням, переконаними в правоті своєї справи, щирими перед іншими і перед самим собою відносно тих мотивів, якими керуються, визнавати і дотримуватися прав інших людей на те, що їм законно належить, чинити свідомо і справедливо в тих випадках, щодо яких не передбачена дія закону).

3.2.7. Компетентності та професіоналізму (члени університетської громади прагнуть досягнути такого рівня теоретичних знань, практичного досвіду і професійних навиків, які дозволять успішно вирішувати завдання, відповідно до їх обов'язків).

3.2.8. Прозорості (інформація про діяльність усіх підрозділів Університету, за винятком таємної інформації чи персональних даних доступна. Прозорість передбачає відносно необмежений доступ до всіх видів інформації, документів, діяльності і мотивів, а також має не лише юридичне, а й психологічне та соціальне значення, оскільки втілює відсутність заборони на

оприлюднення інформації та руйнує бар'єр між потребою в інформації та реальним доступом до неї).

3.2.9. Принципу взаємної довіри (відчуття довіри спонукає до вільного обміну інформацією та ідеями, відкритих, позитивних взаємовідносин між людьми, що відображають впевненість у порядності й доброзичливості іншої сторони, сприяє співпраці та прогресу, позбавляє страху бути обманутим чи скомпрометованим).

3.2.10. Принципу партнерства (члени університетської громади активно спілкуються, ефективно взаємодіють і конструктивно співпрацюють між собою незалежно від свого статусу та покладених обов'язків. Принцип передбачає безумовну рівність у праві на повагу, довіру, доброзичливе ставлення і взаємну вимогливість).

4. НОРМИ АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ ТА КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ

4.1. Загальні (спільні) норми

Представники академічної спільноти, усвідомлюючи високу відповідальність, покладену на них як учасників освітнього процесу в Університеті, сповідуючи цінності та етичні принципи вищого закладу освіти, у повсякденній діяльності повинні:

4.1.1. Шанувати і дотримуватися норм чинного законодавства, внутрішньо університетських норм та розпоряджень, не чинити правопорушень і не сприяти їх скоєнню іншими особами.

4.1.2. Утримуватися від будь-яких проявів корупції (зловживання повноваженнями з метою одержання неправомірної вигоди та / або прямого чи опосередкованого пропонування такої вигоди іншим), повідомляти керівництво Університету про будь-які прояви корупції й порушення інших вимог Закону України “Про запобігання корупції”.

4.1.3. Запобігати виникненню у своїй діяльності конфлікту інтересів.

4.1.4. Утримуватися від виконання рішень та доручень керівництва, якщо вони суперечать законодавству або становлять загрозу законним правам, свободам чи інтересам членів університетської громади, державним чи суспільним інтересам, і негайно письмово повідомити про це ректора Університету. Правомірність наданих керівництвом рішень та доручень і можливу шкоду від їх виконання член університетської громади оцінює самостійно.

4.1.5. Дотримуватися загальноприйнятих у суспільстві вимог та правил етичної поведінки.

4.1.6. Шанувати історію, традиції, символіку та добре ім'я Університету.

4.1.7. Своєю діяльністю сприяти збереженню й примноженню позитивної репутації та славних традицій Університету.

4.1.8. Дотримуватися норм академічної доброчесності у викладанні, навчанні, наукових дослідженнях.

4.1.9. Сприяти попередженню й викоріненню різних видів порушень та проявів девіантної поведінки на території Університету і за його межами. Не порушувати громадський порядок.

4.1.10. Поважати права, свободи, честь, гідність та особисту недоторканість інших осіб, незалежно від їх віку, раси, національності, статі, соціального та матеріального становища, стану здоров'я, переконань та ін.

4.1.11. Толерантно, коректно та ввічливо, без дискримінації, домагань, приниження та експлуатації ставитись до членів університетської громади і гостей Університету.

4.1.12. Сприяти розвитку доброзичливих ділових і партнерських стосунків між учасниками освітнього процесу в Університеті, обмінюватися досвідом та інформацією в межах академічного осередку, уникати нездорової конкуренції.

4.1.13. Підтримувати атмосферу довіри, відповідальності, взаємодопомоги та підтримки.

4.1.14. Дотримуватися норм мовного етикету, чистоти української мови, правил ділової письмової й усної комунікації, етикету електронного спілкування. В діловому спілкуванні використовувати винятково звертання “Ви”. Уникати використання в спілкуванні ненормативної лексики, лайливих, брутальних та образливих висловлювань.

4.1.15. Запобігати поширенню неправдивої, неперевіреної чи компрометуючої інформації, яка може зашкодити іміджу Університету чи членам університетської громади, зберігати службову таємницю, конфіденційність інформації, не розкривати персональні дані осіб без їх письмової згоди.

4.1.16. Не виступати публічно чи в засобах масової інформації від імені Університету або його структурних підрозділів без спеціальних повноважень. Виступаючи у публічному просторі як приватна особа, бути чесними, виваженими, стриманими, пам'ятаючи, що громадськість формує думку про Університет зі слів, оцінок та вчинків його представників. Не використовувати без дозволу адміністрації символіку Університету чи його структурних підрозділів у заходах, які не пов'язані з університетським життям.

4.1.17. Дотримуватися субординації в службовому середовищі. Беззастережно виконувати законні накази та розпорядження керівників. З проблемами, зверненнями, заявами звертатися до безпосереднього керівника. До вищого керівництва скеровувати звернення лише у випадку, якщо компетенція безпосереднього керівника недостатня для вирішення проблеми, але обов'язково з його відома. Як виняток, член університетської спільноти може звернутися до вищого керівництва, якщо він не згідний з наказом чи розпорядженням безпосереднього керівника або вважає його незаконним.

4.1.18. Конфліктні ситуації вирішувати конструктивно, виважено, справедливо та неупереджено в спокійній, доброзичливій атмосфері. Контролювати свій емоційний стан, зберігати самоконтроль і витримку, не підвищувати голос, не переходити на крик та образи.

4.1.19. Не коментувати публічно, в тому числі анонімно у соціальних мережах, та не обговорювати заочно приватне життя, особисті риси, недоліки членів академічної громади.

4.1.20. Підвищувати престиж вищого закладу освіти своїми досягненнями в навчанні, науці, спорті, мистецтві, художній діяльності.

4.1.21. Дотримуватися здорового й активного способу життя, правил особистої гігієни. Бути охайним та акуратним.

4.1.22. Дотримуватися дрес-коду на території Університету. Атестовані особи мають дотримуватися форми одягу встановленої ДСНС України; цивільні – підбирати гардероб, елементи якого не суперечить вимогам поваги до академічного осередку та його співтовариства. Зовнішній вигляд не повинен підкреслювати сексуальність. Не бажаним є використання надмірної кількості прикрас, аксесуарів, косметики чи одягу яскравих кольорів. Зачіска, одяг, взуття та манери поведінки повинні бути діловими й стриманими.

4.1.23. Підтримувати на території Університету, в гуртожитках та інших об'єктах, які йому підпорядковуються, чистоту і порядок, дбайливо та ощадливо ставитися до майна і ресурсів, сприяти збалансованому розвитку, дотримуватися правил безпеки й гігієни праці.

4.1.24. Використовувати матеріально-технічну базу Університету (приміщення, комп'ютерну техніку, обладнання, бази даних, комп'ютерні мережі, Інтернет-ресурси та ін.) за прямим призначенням.

4.1.25. Відмовитися від куріння на території Університету. Не вживати психоактивні речовини.

4.1.26. Уникати близьких особистих стосунків та інтимних відносин

на території Університету.

4.1.27. Сексуальні домагання до підлеглого за службовим становищем, колеги по роботі, здобувача вищої освіти, незалежно від статевої приналежності розцінюються як посадовий злочин і підлягають службовому розслідуванню з подальшими наслідками згідно чинного законодавства.

4.2. Норми академічної доброчесності та корпоративної культури адміністрації

Адміністрація в особі ректора, проректорів, начальників інститутів, їх заступників, начальників структурних підрозділів, відділів, секторів, навчально-стройових підрозділів, їх заступники та інші адміністративні працівники повинні усвідомлювати свою керівну роль у створенні сприятливих умов для розвитку академічної доброчесності та корпоративної культури в Університеті. Вони повинні відповідати таким вимогам і проводити таку діяльність:

4.2.1. Бути прикладом бездоганного дотримання етичних норм і законності.

4.2.2. Формувати морально-психологічний клімат для утвердження та реалізації етичних принципів і норм в Університеті. Здійснювати моніторинг та контроль за дотриманням академічної доброчесності й корпоративної культури.

4.2.3. З повагою та чуйністю ставитися до всіх членів університетської громади.

4.2.3. Створювати сприятливі умови для ефективної діяльності всіх прошарків університетської громади, розкриття їх творчого потенціалу, розвитку організаційної культури.

4.2.4. Забезпечувати прозорість, логічність прийнятих рішень, мінімізувати бюрократичні процедури.

4.2.5. Дотримуватися вимог службової субординації. Не давати наказів членові університетської громади без відома його безпосереднього керівника. Самостійно контролювати виконання поставлених завдань. Не карати працівника без відома його безпосереднього керівника.

4.2.6. Приймати рішення лише на основі перевіреної інформації, а не анонімної без підтвердження, бути неупередженим та справедливим.

4.2.7. Проблеми, пов'язані зі службовими конфліктами, проявами девіантної поведінки, порушенням законності членами університетської спільноти, вирішувати, всебічно їх вивчивши (за необхідності – провівши службове розслідування) та приймати управлінські рішення і накладати необхідні стягнення.

4.2.8. Атестованим представникам адміністрації (за винятком виборних посад) виконувати свої службові повноваження політично неупереджено, уникати демонстрації в будь-якому вигляді власних політичних переконань або поглядів, не використовувати службові повноваження в інтересах політичних партій чи їх осередків або окремих політиків.

4.3. Норми академічної доброчесності та корпоративної культури науково-педагогічних і наукових працівників.

Своєю діяльністю й статусом науково-педагогічні та наукові працівники Університету визначають цінність вищого закладу освіти як осередку освіти, науки і прогресу. Вони є провідними носіями та пропагандистами моральних і духовних цінностей, стандартів педагогічної етики й корпоративної культури. В щоденній діяльності вони повинні враховувати такі вимоги:

4.3.1. Дотримуватись засад педагогічної етики.

4.3.2. Виконувати професійні функції на високому науковому, навчально-методичному і виховному рівнях, постійно підвищувати

педагогічну майстерність і наукову кваліфікацію, опанувати нові методи та технології педагогічної взаємодії.

4.3.3. Визнавати пріоритетність роботи в Університеті перед іншими видами професійної діяльності за його межами.

4.3.4. Відповідально ставитися до своїх посадових обов'язків, своєчасно й у повному обсязі виконувати навчально-виховні, наукові та організаційно-методичні завдання.

4.3.5. Здобувати, примножувати, зберігати і поширювати наукові знання.

4.3.6. Поважати, визнавати, забезпечувати свободу думки і слова учасників освітнього процесу. Не допускати в навчально-виховній і науково-дослідній діяльності авторитарності, надмірної категоричності та неконструктивної критики.

4.3.7. Сприяти становленню та розвитку партнерських взаємин між усіма учасниками освітнього процесу, надавати здобувачам вищої освіти можливість вільно висловлювати свою думку, бути для них порадиником, відгукуватися на їх слушні побажання і потреби.

4.3.8. Організовувати виховний процес з урахуванням індивідуальних та вікових особливостей здобувачів вищої освіти, їхніх здібностей і запитів.

4.3.9. Приділяти здобувачам вищої освіти достатньо часу й уваги для усвідомлення та засвоєння ними змісту навчання. Викладати навчальний матеріал у доступній для сприйняття та розуміння формі, з використанням найбільш адекватних та ефективних методів, прийомів і засобів, сучасних технологій.

4.3.10. Власним прикладом сприяти формуванню корпоративної (професійної) культури здобувачів вищої освіти.

4.3.11. Сприяти всебічному розвитку особистості здобувачів вищої освіти, формуванню їх як активних і свідомих громадян, патріотів своєї Держави, висококваліфікованих фахівців та перспективних науковців.

4.3.12. Об'єктивно та справедливо оцінювати знання та досягнення здобувачів вищої освіти і колег, уникати суб'єктивності в оцінюванні.

4.3.13. Відповідати за вибір напряму і тематики наукових досліджень здобувачів вищої освіти та їх результати.

4.3.14. У публікаціях результатів власних наукових досліджень, підручників, посібників та інших навчально-методичних матеріалів зазначати свою належність до Університету.

4.3.15. Дотримуватися принципів наукової етики, уникаючи плагіату та самоплагіату, привласнення наукових ідей із неопублікованих джерел, обману, фальсифікації та шахрайства. Посилатися згідно з прийнятими правилами на джерела інформації у разі запозичення чужих ідей, розробок, тверджень, відомостей.

4.3.16. Дотримуватися норм законодавства про авторське право і суміжні права.

4.3.17. Надавати правдиву інформацію про методики й результати досліджень, джерела використаної інформації та власну педагогічну (науково-педагогічну, творчу) діяльність.

4.3.18. Відкрито та чесно висловлювати свою наукову позицію.

4.3.19. Дбати про особисту й університетську наукову й педагогічну репутацію і честь.

4.3.20. Здійснювати контроль за дотриманням академічної доброчесності здобувачами вищої освіти.

4.3.21. Приймаючи фахові рішення, ігнорувати мотиви матеріальної та особистої вигоди, інтересів сім'ї, родичів та друзів, кар'єрного зростання, задоволення власних амбіцій.

4.3.22. Уникати винагороди, не передбаченої чинним законодавством. У процесі професійної діяльності не брати, не вимагати і не робити натяки щодо хабара, подарунка чи послуги.

4.3.23. У випадку надходження пропозиції щодо неправомірної вигоди (хабара, подарунка, пожертви, спонсорської допомоги, послуги), незважаючи на особисті інтереси, необхідно відмовитися від пропозиції, ідентифікувати особу, яка її робить, залучити свідків (наприклад, колег по роботі), невідкладно повідомити в письмовій формі про цей факт безпосереднього керівника і фахівця сектора безпеки та запобігання корупції. Забороняється приймати неправомірну вигоду, подарунок (пожертву, спонсорську допомогу тощо) для використання надалі як доказу.

4.3.24. Не брати участі в політичній і релігійній агітації та пропаганді в робочий час.

4.3.25. Своєю діяльністю сприяти збереженню та зростанню престижності професії в соціумі, утриматися від висловлювань або дій, які підривають повагу до професії.

4.3.26. Не ставити під сумніви і не критикувати професійну кваліфікацію або досягнення колег, не обговорювати компетентність колег в присутності співробітників, здобувачів вищої освіти та їхніх батьків.

4.3.27. У випадку виникнення розбіжностей у поглядах, наукових та педагогічних методах, уникати конфліктів, дискредитації та приниження колег. Прагнути до конструктивного вирішення конфліктів у науково-педагогічному середовищі.

4.3.28. Чітко розмежовувати професійне й приватне спілкування під час виконання службових обов'язків.

4.3.29. У вільний від роботи час займатися громадською діяльністю, яка не суперечить чинному законодавству та не шкодить репутації Університету.

4.4. Норми академічної доброчесності та корпоративної культури здобувачів вищої освіти

Усвідомлюючи свої зобов'язання щодо дотримання Кодексу академічної доброчесності та корпоративної культури, здобувачі вищої освіти, незалежно від рівня на якому вони навчаються та їх статусу, зобов'язані:

4.4.1. Відповідально ставитися до своїх обов'язків, вчасно і сумлінно виконувати навчальну програму та всі види завдань.

4.4.2. Не перешкоджати проведенню навчальних занять, не використовувати під час їх проведення засоби мобільного зв'язку та інші пристрої у приватних цілях. Дотримуватися дрес-коду.

4.4.3. У спілкуванні з адміністрацією, кураторами, науково-педагогічними працівниками та колегами дотримуватися етичних правил чесності, довіри, співпраці, справедливості, поваги і відповідальності.

4.4.4. Самостійно виконувати навчальні завдання, завдання поточного та підсумкового контролю результатів навчання (для осіб з особливими освітніми потребами ця вимога застосовується з урахуванням їхніх індивідуальних потреб і можливостей) без використання будь-яких недозволених матеріалів, носіїв інформації та технічних засобів, відмовлятися від списування, несанкціонованої допомоги і співпраці.

4.4.5. У випадку виникнення труднощів з виконанням навчальних або наукових завдань звертатися за офіційною допомогою чи консультацією до викладачів, наукових керівників, кураторів.

4.4.6. У разі використання запозичених ідей, розробок, тверджень, відомостей, в установленому порядку робити посилання на джерела інформації.

4.4.7. Дотримуватися норм законодавства про авторське право та суміжні права.

4.4.8. Надавати достовірну інформацію про результати власної навчальної (наукової, творчої) діяльності, використані методики досліджень і джерела інформації.

4.4.9. Не надавати прямо чи через посередників неправомірну винагороду іншим членам університетської громади з метою впливу на результати оцінювання знань, незаконне отримання переваг у навчальній чи науковій діяльності.

4.4.10. Повідомляти адміністрацію закладу про будь-які прояви корупційних дій в освітньому процесі.

4.4.11. Аtestованим здобувачам вищої освіти сприяти зміцненню службової дисципліни, виявляти повагу до начальників та старших за званням, бути ввічливими, виконувати вимоги присяги, правила внутрішнього розпорядку, вітання та етикету, носити встановлену форму одягу.

4.4.12. Дотримуватися правил співжиття на території та у приміщеннях казарм і гуртожитків.

4.5. Норми академічної доброчесності та корпоративної культури допоміжного персоналу.

Усвідомлюючи важливість дотримання етичних стандартів всіма прошарками університетської спільноти, допоміжний персонал як важлива її складова повинен виконувати такі вимоги:

4.5.1. Сумлінно і відповідально виконувати професійні обов'язки.

4.5.2. У межах своїх професійних повноважень створювати сприятливі умови для роботи та навчання членів університетської громади.

4.5.3. Дотримуватися принципів чесності, довіри, співпраці, справедливості, поваги та відповідальності.

4.5.4. Дотримуватися умов конфіденційності в користуванні фаховою інформацією.

5. АДМІНІСТРУВАННЯ

5.1. Члени університетської громади зобов'язані ознайомитися з Кодексом та дотримуватися його вимог. Незнання або нерозуміння норм Кодексу не є виправданням порушення академічної доброчесності та корпоративної культури.

5.2. У випадку виявлення порушення вимог Кодексу будь-який член університетської громади повинен або самостійно вжити заходів, або звернутися до безпосереднього керівника. За відсутності реакції на звернення безпосереднього керівника, особа, яка виявила факт порушення, може звернутися до керівника вищого рівня. Член університетської громади, який повідомив про порушення Кодексу, має бути захищений адміністрацією Університету від будь-якого переслідування.

5.3. Особа, винна у порушенні цього Кодексу, залежно від характеру і змісту порушення, ступеня його умисності підпадає під юридичну відповідальність згідно з чинним законодавством.

5.4. Ініціатива розгляду порушення належить керівникам структурних підрозділів та керівництву Університету. Порушення, які завдали значної шкоди членам університетської громади, третім сторонам чи репутації Університету, розглядаються в ході службового розслідування (щодо атестованих осіб) чи Комісією з етики.

5.5. Склад Комісії з етики, її повноваження та діяльність регулюються спеціальним Положенням.

5.6. Висновки Комісії з етики мають рекомендаційний характер для ухвалення керівництвом Університету відповідних рішень щодо порушників Кодексу.

6. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

- 6.1. Кодекс ухвалений Вченою радою ЛДУ БЖД.
- 6.2. Кодекс набуває чинності з моменту його ухвалення Вченою радою.
- 6.3. Зміни та доповнення вносяться до Кодексу на підставі рішення Вченої ради.