

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
ДОНЕЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

**ПОГОДЖЕНО**

Парламентом студентсько-курсантського  
самоврядування Донецького державного  
університету внутрішніх справ  
протокол № 5 від 15 лютого 2022 року

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Конференцією трудового колективу  
Донецького державного університету  
внутрішніх справ  
протокол № 1 від 11 березня 2022 року

**КОДЕКС  
КОРПОРАТИВНОЇ ЕТИКИ  
ДОНЕЦЬКОГО ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

**1.1.** Кодекс корпоративної етики Донецького державного університету внутрішніх справ (далі – Кодекс) визначає цінності, моральні принципи, правила, норми поведінки, а також норми професійної етики, якими керуються всі, хто навчається або працює в Донецькому державному університеті внутрішніх справ (далі – Університет).

Кодекс розроблений з урахуванням положень чинного законодавства України, Бухарестської декларації етичних цінностей і принципів вищої освіти в Європі, Статуту Університету, Стратегії розвитку Університету, Правил внутрішнього трудового розпорядку та інших локальних нормативних актів Університету. Кодекс сформовано на основі пропозицій працівників Університету, органів студентсько-курсантського самоврядування, профспілкової організації.

Затверджуючи цей Кодекс, Університет підтверджує свій намір наслідувати високі етичні стандарти освітньої діяльності, розглядає положення і вимоги цього Кодексу як єдині для всіх і зобов'язується їх поважати, виконувати і враховувати у своїй повсякденній діяльності.

Уся університетська спільнота добровільно бере на себе зобов'язання з дотримання принципів, норм і правил, встановлених цим Кодексом. Кожен член університетської спільноти, дотримуючись норм цього Кодексу, робить внесок у розвиток всього Університету, зміцнення його іміджу і ділової репутації.

Кодекс є переліком настанов та цінностей, дотримання яких представниками спільноти ДонДУВС є необхідним як на території Університету, так і поза нею.

### 1.2. Завдання Кодексу:

- сприяння виконанню місії та стратегічних цілей Університету;
- розвиток єдиної корпоративної культури, основаної на високих етичних стандартах;
- підтримання в університетській спільноті корпоративного духу, зміцнення атмосфери довіри, взаємної поваги, порядності та чесності;
- формування, розвиток, збереження, поширення корпоративних традицій Університету;
- сприяння формуванню академічного середовища, у якому кожен член університетської спільноти може займатися своєю діяльністю в умовах взаємної поваги й отримання позитивних емоцій від роботи, навчання й ведення наукових досліджень;
- виявлення потенційних ризиків та запобігання їм, вирішення проблем, що мають етичні аспекти.

### 1.3. У цьому Кодексі поняття й терміни вживаються у такому значенні:

**діловий етикет** – порядок взаємодії та поведінки учасників освітнього процесу під час освітньої та наукової діяльності, включаючи ділове листування, спілкування, звернення до керівництва, прийом на роботу тощо;

**корпоративна культура** – це система цінностей, які визначають візію та місію Університету, формують традиції, норми поведінки та взаємовідносин, які поділяються та підтримуються членами університетської спільноти;

**корпоративний дух** – атмосфера в університетській спільноті, яка формується в результаті прагнення її членів реалізувати Місію Університету, досягти єдиної мети і спільного успіху через механізми згуртування, усвідомлення єдності цілей та гармонізації взаємовідносин в Університеті;

**корпоративний етикет** – система принципів, цінностей, переконань, норм поведінки і взаємовідносин, носієм якої є університетська спільнота;

**конфлікт інтересів** – суперечність між приватним інтересом особи та його/її функціональними/посадовими обов'язками, що впливає або може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення/не вчинення дій під час виконання зазначених обов'язків;

**приватний інтерес** – будь-який комерційний або некомерційний, майновий чи немайновий інтерес особи, у тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами;

**університетська спільнота** – професорсько-викладацький склад, адміністрація Університету та його структурних підрозділів, наукові та науково-педагогічні працівники, слухачі підготовчих відділень, курсанти, студенти, аспіранти (ад'юнкти), докторанти, навчально-допоміжний персонал, інші працівники Університету;

**університетський простір** – це територія усіх структурних підрозділів Університету та поза ними, де особа діє як член університетської спільноти.

## 2. КОРПОРАТИВНІ ЦІННОСТІ ТА ПРИНЦИПИ УНІВЕРСИТЕТУ

**2.1. Місією** Донецького державного університету внутрішніх справ є формування високоосвіченої особистості з моральними та демократичними цінностями, підготовка високопрофесійного, конкурентоспроможного фахівця, який усвідомлює сутність і соціальну значущість своєї професії, поважає закон і здатен діяти згідно з принципами справедливості для сталого розвитку суспільства.

### 2.2. Цінностями Університету є:

2.2.1. *гуманізм* – визнання цінності людини незалежно від її віку, статі, соціального походження, релігійних переконань, її прав на необмежений розвиток здібностей і творчу самореалізацію; орієнтація на загальнолюдські, соціокультурні та національні цінності, толерантність та повага до людської гідності;

2.2.2. *академічна свобода* – самостійність і незалежність членів університетської спільноти у здобуванні і поширюванні знань, проведенні наукових досліджень, застосуванні їх результатів при безумовному дотриманні академічної доброчесності;

2.2.3. *професіоналізм* – прагнення досконало володіти фахом, орієнтир Університету – найвища якість результатів діяльності і найвищий рівень компетентності у роботі та навчанні;

2.2.4. *соціальна відповідальність* – відповідальність за покращення суспільства, частиною якого є Університет; відповідальність за використання майна і ресурсів Університету, повага до навколишнього середовища;

2.2.5. *патріотизм* – відданість своєму Університету і державі, повага до історії та сьогодення.

**2.3. Члени університетської спільноти мають керуватися у своїй діяльності такими принципами:**

2.3.1. *Принцип законності*: у своїй діяльності члени університетської спільноти суворо дотримуються приписів законів, а також стимулюють до цього інших.

2.3.2. *Принцип взаємної довіри*: командний дух в роботі, заохочення вільного обміну ідеями та інформацією в університетській спільноті, сприяння співпраці та вільному продукуванню нових ідей, довіра, доброзичливість і співпраця в процесі виконання поставлених завдань.

2.3.3. *Принцип чесності та порядності*: у навчальній та викладацькій діяльності, у наукових дослідженнях, у практичній роботі тощо представники університетської спільноти зобов'язані діяти чесно, бути відвертими, визнавати і дотримуватись прав інших людей, свідомо не висувати неправдивих тверджень.

2.3.4. *Принцип справедливості*: неупереджене ставлення одне до одного у взаємовідносинах між членами університетської спільноти, правильне й об'єктивне оцінювання результатів навчальної, науково-дослідницької та трудової діяльності.

2.3.5. *Принцип партнерства і взаємоповаги*: взаємодія між членами університетської спільноти задля досягнення спільної мети; повага як до інших, так і до себе, повага до поглядів, думок, ідей, переконань іншої людини.

2.3.6. *Принцип прозорості*: актуальний стан загальнодоступних та відкритих ресурсів з інформацією, яка стосується освітньої, науково-дослідної, господарської та фінансової діяльності Університету.

2.3.7. *Принцип нетерпимості до хабарництва чи корупції* у будь-якій формі та неприйнятність таких явищ.

### **3. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ ЕТИКИ І НОРМИ ПОВЕДІНКИ**

**3.1. Кожен представник університетської спільноти у своїй професійній, навчальній та громадській діяльності повинен:**

- дотримуватися норм чинного законодавства, локальних нормативних актів Університету та загальноприйнятих правил поведінки;
- шанувати історію, традиції, символіку Університету;
- сприяти ефективній діяльності Університету, формуванню і підтриманню його позитивного іміджу у професійній діяльності, публічних виступах, особистих бесідах;
- коректно, ввічливо, толерантно, уникаючи дискримінації ставитись до кожного члена університетської спільноти та гостей Університету, незалежно від статі, віку, посади, статусу, культурних, расових, національних відмінностей, соціального або географічного походження, стану здоров'я, політичних поглядів, релігійних переконань тощо;

- брати на себе відповідальність за реалізацію декларованих цілей, усвідомлювати свою причетність до успіхів і невдач Університету; бути пунктуальним, своєчасно реагувати на запити інших членів університетської спільноти, партнерів Університету та/або представників громадськості, дотримуватись встановлених термінів виконання завдань і взятих зобов'язань;
- дотримуватись норм мовного етикету та правил ділової письмової й усної комунікації;
- дотримуватись принципів академічної доброчесності;
- протистояти та запобігати проявам корупції та протекціонізму в університетському середовищі. Пільги та заохочення надаються на основі рівності можливостей і згідно з прийнятою в Університеті системою;
- сприяти створенню в Університеті атмосфери довіри, доброзичливості, справедливості, шанобливого ставлення до гідності і прав кожного члена колективу, не допускаючи будь-яких форм дискримінації, булінгу, гендерно-обумовленого насильства та сексуальних домагань;
- сприяти створенню в Університеті рівних можливостей членів академічної спільноти університету (рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень в університетському просторі);
- дбайливо використовувати майно та обладнання Університету (приміщення, меблі, комп'ютерну техніку, телекомунікаційне і мультимедійне обладнання, бази даних, мережі тощо) за прямим призначенням у науково-освітніх цілях, під час виконання посадових обов'язків та/або для професійного розвитку;
- виявляти ініціативу щодо підвищення якості освітньої та наукової діяльності;
- утримуватись від поширення неправдивої та/або неперевіреної інформації про Університет або членів університетської спільноти, розкриття конфіденційної інформації та персональних даних інших осіб;
- не виступати від імені Університету або його структурного підрозділу без спеціальних повноважень;
- зберігати і примножувати традиції Університету та сприяти поширенню його кращих практик із метою формування позитивного іміджу та ділової репутації в місті, регіоні, країні;
- поважати приватне життя своїх колег та осіб, що навчаються, не допускаючи будь-якого втручання в нього;
- вести здоровий спосіб життя, піклуватися про підтримку своєї працездатності, дотримуватись правил безпеки і гігієни праці, не палити на території Університету та прилеглий території (крім спеціально відведених місць), а також не вживати алкоголю та наркотичних засобів.

### **3.2. Норми етичної поведінки у діяльності керівників всіх рівнів:**

- виявляти лідерські якості та високий професіоналізм, бути взірцем етичної поведінки та допомагати іншим членам університетської спільноти у розвитку такої поведінки;

- поширювати ключові цінності серед співробітників і здобувачів вищої освіти, впроваджувати культуру постійного вдосконалення у науково-освітню практику;
- дбати про ефективне використання ресурсів (людських, матеріальних, фінансових, інтелектуальних тощо), враховувати економічні та науково-освітні інтереси Університету в своїй діяльності;
- докладати зусилля для забезпечення належних умов роботи співробітників та осіб, які навчаються в Університеті;
- підтримувати баланс між реалізацією права академічної свободи та забезпеченням продуктивної науково-освітньої діяльності Університету;
- сприяти відкритості та прозорості науково-освітнього пошуку;
- вживати заходів щодо профілактики порушень норм законодавства, етичних принципів та стандартів поведінки;
- заохочувати співробітників до постійного вдосконалення освітньої та наукової діяльності, надання пропозицій щодо підвищення її якості;
- проводити регулярне оцінювання стану корпоративної культури.

### **3.3. Норми етичної поведінки у діяльності науково-педагогічних та наукових працівників:**

- визнавати, поважати і забезпечувати свободу думки і слова учасників освітнього процесу, дотримуватись педагогічної етики;
- проявляти інтелектуальну чесність та нетерпимість до порушення принципів академічної доброчесності, не допускати практику плагіату в будь-якому прояві, дотримуватись авторських прав та прав на інтелектуальну власність;
- дотримуватись відкритості результатів наукових досліджень;
- дотримуватись умов укладеного трудового договору (контракту), функціональних обов'язків (вимог посадової інструкції) та правил внутрішнього трудового розпорядку, подаючи позитивний приклад особам, що навчаються;
- здійснювати професійну діяльність на високому якісному рівні, підвищувати рівень професійної майстерності;
- об'єктивно і справедливо оцінювати результати наукової та освітньої діяльності здобувачів вищої освіти. Заборонено змінювати критерії оцінки в ході проведення/перескладання поточних та підсумкової форм контролю;
- поважати думку здобувачів вищої освіти, проявляти у спілкуванні з молоддю терпіння, стриманість та доброзичливість, не допускаючи при цьому панібратства;
- допомагати розвитку творчих здібностей і навичок осіб, що навчаються, сприяти становленню високоморальної і відповідальної особистості з активною громадянською позицією;
- вказувати свою належність до ДонДУВС під час опублікування результатів власних наукових досліджень та навчально-методичних робіт, виконаних у межах трудових та інших договірних відносин з Університетом;
- утримуватись від відносин, які можуть заважати ефективному навчанню та об'єктивному оцінюванню результатів наукової та освітньої діяльності, зокрема,

комерційного партнерства, відносин боржника та кредитора, непередбаченої винагороди тощо.

#### **3.4. Норми етичної поведінки у діяльності адміністрації Університету:**

- забезпечувати умови для утвердження та дотримання етичних принципів в університетському просторі;
- створювати сприятливі умови для ефективної діяльності всіх членів університетської спільноти, розкриття творчого потенціалу учасників освітнього процесу, розвитку корпоративної культури;
- мінімізувати бюрократичні процедури до рівня, який забезпечить продуктивність роботи членів університетської спільноти;
- виявляти однакову повагу і ввічливість до всіх членів університетської спільноти;
- дбати про логічність, прозорість, чітку критеріальність своїх рішень та адміністративних дій;
- запобігати конфліктним ситуаціям, а в разі їх виникнення – розв'язувати на основі неупередженого, прозорого та докладного вивчення;
- не ухвалювати рішень на основі неперевіреної інформації або інформації, одержаної з анонімних джерел;
- проводити аналіз внутрішньої діяльності та процесів з метою виявлення можливостей їх покращення, запобігання порушень етичних стандартів.

#### **3.5. Норми етичної поведінки здобувачів вищої освіти:**

- використовувати всі можливості, які пропонує Університет, для набуття фахових компетентностей та особистісного розвитку;
- протистояти академічній недоброчесності, самостійно, уникаючи плагіату й фальсифікацій та дотримуючись встановлених вимог, виконувати навчальні завдання та складати процедури контролю знань;
- дотримуватися принципів чесності, довіри, справедливості, поваги, відповідальності;
- проявляти громадянську активність і відповідальність, брати активну участь у житті групи, курсу, факультету та Університету через різні форми самоврядування, самодіяльності, фізичної культури, спорту та волонтерської діяльності;
- проявляти у спілкуванні доброзичливість, повагу та чемність, не допускаючи будь-яких проявів неповаги, нецензурних висловів, грубості та вандалізму;
- утримуватись від створення перешкод освітньому процесу, зокрема, від зайвих розмов, використання мобільних телефонів під час занять тощо;
- не обговорювати з науково-педагогічним працівником оцінки інших здобувачів, крім власних оцінок;
- надавати підтримку іншим особам, що навчаються, зокрема студентам/курсантам молодших курсів, у процесі навчання, їх адаптації до студентського життя;
- не надавати прямо або опосередковано неправомірну вигоду чи подарунок іншим членам університетської спільноти з метою схилити їх до протиправного

використання службових повноважень; повідомляти керівництво ДонДУВС про будь-які прояви корупції;

- не використовувати назву, герб, девіз та інші символи ДонДУВС та/або факультету в особистих, господарських та інших інтересах без попереднього узгодження із керівництвом Університету, факультету;

- брати на себе відповідальність за власні дії та власне майбутнє, розвиваючи творчі здібності, лідерські якості, відчуття власної гідності й самоповаги.

### **3.6. Норми етичної поведінки у відносинах з партнерами та третіми особами**

У відносинах з партнерами ДонДУВС та третіми особами кожен член університетської спільноти має:

- дотримуватись принципів корпоративної культури та норм поведінки, закріплених цим Кодексом;

- ввічливо та з повагою ставитись до партнерів і гостей Університету;

- відповідально ставитись до розвитку відносин з партнерами Університету, органами влади, професійними мережами тощо;

- не використовувати свої службові повноваження, становище, будь-яке державне та власне майно або кошти Університету в приватних інтересах або з метою одержання неправомірної вигоди;

- з розумінням ставитись до культурних особливостей та стандартів етичної поведінки іноземних партнерів і гостей Університету.

### **3.7. Норми етичної поведінки при взаємодії із засобами масової інформації**

3.7.1. Університет постійно взаємодіє із засобами масової інформації (далі – ЗМІ) та будує відносини на принципах відкритості та прозорості, оперативності та готовності до діалогу, дотримання високих етичних стандартів спілкування.

3.7.2. Для реалізації взаємодії з представниками ЗМІ Університет визначив уповноважених осіб, які мають право публічно виступати від імені ДонДУВС в ЗМІ та під час інших заходів за участю представників ЗМІ, обговорювати діяльність Університету зі ЗМІ.

3.7.3. Члени університетської спільноти:

- уникають будь-яких заяв або висловлювань, які можуть бути сприйняті як офіційна позиція Університету та вплинути на його репутацію;

- не передають до ЗМІ інформацію та документи, а також заяви про поточний стан Університету, якщо не мають відповідних повноважень для цього.

### **3.8. Норми етичної поведінки у діяльності допоміжного персоналу:**

- бути чесними, порядними і відповідальними у виконанні своїх функціональних повноважень;

- дотримуватися умов конфіденційності в користуванні фаховою інформацією;

- бути ввічливими і виявляти повагу до всіх членів університетської спільноти;



– створювати в межах своїх фахових повноважень сприятливі умови для роботи працівників та навчання і громадської діяльності здобувачів вищої освіти в Університеті;

– не допускати публічного коментування приватного життя чи особистих якостей інших членів університетської спільноти.

## **4. КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ**

**4.1.** З метою своєчасного попередження конфлікту інтересів кожен член університетської спільноти зобов'язаний:

– уважно ставитися до будь-якої можливості виникнення конфлікту інтересів;

– не допускати та уникати можливі конфлікти інтересів;

– повідомляти безпосередньому або вищому керівництву про будь-який реальний чи потенційний конфлікт інтересів, як тільки про нього стає відомо;

– застосувати превентивні заходи щодо попередження конфлікту інтересів самостійно чи за узгодженням з керівництвом.

**4.2.** Адміністративно-керівний склад ДонДУВС, наукові, науково-педагогічні працівники, інші працівники, що обіймають посади, які несуть високу ймовірність виникнення конфлікту інтересів, зобов'язані заявляти про характер і ступінь своєї особистої зацікавленості з метою уникнення можливих негативних наслідків.

**4.3.** З урахуванням своїх конституційних прав члени університетської спільноти зобов'язані дбати про те, щоб їхня політична діяльність, участь у політичній полеміці або приналежність до політичної партії не створювали конфлікту інтересів, не впливали на впевненість співробітників та керівництва Університету у їхній здатності неупередженого виконання посадових/службових обов'язків.

**4.4.** Співробітники Університету не мають права ані вимагати, ані приймати подарунки (послуги, запрошення і будь-які вигоди), що надаються (пропонуються) їм чи їхнім членам сім'ї, що здатні негативно вплинути на виконання ними посадових/службових обов'язків. 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 ДонДУВС.

**4.5.** Кодексом не передбачені всі можливі конфлікти інтересів, які можуть виникнути. Кодексом слід керуватися у будь-якій ситуації, коли особистий інтерес члена університетської спільноти, що виник, суперечить інтересам Університету в цілому або коли особа може розглядатися одержувачем незаконної особистої вигоди внаслідок займаної нею посади (виконуваної роботи) в Університеті.

**4.6.** Для зовнішнього врегулювання реального або потенційного конфлікту інтересів застосовуються норми Закону України «Про запобігання корупції».

## **5. СИМВОЛИ УНІВЕРСИТЕТУ ТРАДИЦІЇ, ЦЕРЕМОНІЇ**

**5.1.** Символіка Університету включає: архітектурний комплекс, стиль одягу членів університетської спільноти, внутрішній дизайн приміщень, а також герб, гімн, прапор, емблему, логотип, девіз ДонДУВС «Навчаємось, щоб захищати» та гасло Університету «Немає нічого неможливого».

Окрім цього, кожен факультет має власні позначки, які в загальній структурі орієнтовані на загальноуніверситетський логотип.

**5.2.** Із метою формування і підтримання відповідного духу єднання та почуття гордості за Університет:

– урочисті заходи Університету, факультетів, як правило, відкриваються виконанням гімну ДонДУВС (окрім офіційних заходів, які відкриваються виконанням державного гімну);

– символіка Університету розміщується на корпусах та в приміщеннях університету, на офіційному сайті, інформаційних стендах, на офіційних виданнях і бланках, зразках сувенірної та презентаційної продукції, у рекламних матеріалах, елементах одягу співробітників та осіб, що навчаються тощо;

– робоче приладдя співробітників Університету: щоденники, блокноти, візитниці та візитні картки, ручки, папки оформляються в єдиному корпоративному стилі, з використанням офіційно встановленої символіки і колірної гами, що створює єдиний образ Університету;

– електронні версії навчальних, навчально-методичних, презентаційних матеріалів, які підлягають офіційному оприлюдненню повинні містити колонтитули із символікою Університету.

### **5.3. Галузеві свята:**

- День працівників освіти;
- День Національної поліції України;
- День науки.

**5.4. Професійні свята** у відповідності до напрямів підготовки та спеціальностей, а також професійної діяльності співробітників.

### **5.5. Традиції та церемонії:**

– вручення дипломів бакалаврам, магістрам, докторам філософії, докторам наук;

– вручення атестатів доцентам, професорам, старшим дослідникам;

– церемонія складання Присяги працівника поліції;

– церемонія складання клятви курсанта і студента ДонДУВС;

– вручення сертифікатів про закінчення Курсів довузівської підготовки,

Школи педагогічної майстерності тощо.

### **5.6. Іміджеві заходи:**

– День знань;

– Дні відкритих дверей;

- Фестиваль юридичної та поліцейської освіти;
- День першокурсника та посвята в студенти;
- День студента;
- День Університету.

## **6. НЕПРИПУСТИМІСТЬ ПОРУШЕННЯ ЕТИЧНИХ ПРИНЦИПІВ І НОРМ ЧЛЕНАМИ УНІВЕРСИТЕТСЬКОЇ СПІЛЬНОТИ**

Порушенням норм та принципів корпоративної етики є:

- наклеп, зловмисне завдання шкоди репутації членів університетської спільноти;
  - свідоме невиконання посадових обов'язків, прихована протидія виконанню посадових обов'язків іншими членами університетської спільноти;
  - невиправдані дії, які завдають шкоди іншим членам університетської спільноти чи майну Університету та перешкоджають здійсненню навчального процесу, проведенню наукових досліджень;
  - дискримінація членів університетської спільноти за віком, громадянством, місцем проживання, статтю, кольором шкіри, соціальним і майновим станом, національністю, мовою, походженням, фаховою належністю, станом здоров'я, віровизнанням та іншими особливостями;
    - агресія, сексуальні домагання, насильство у. т. ч. гендерно-обумовлене;
    - дискримінація, булінг;
    - свідоме порушення академічної доброчесності;
    - отримання чи пропонування незаконної винагороди або матеріальної вигоди за надання переваг у навчанні, наукових дослідженнях, посадовому просуванні тощо;
    - вживання в університетському просторі ненормативної лексики, інші порушення загально визнаних норм поведінки;
    - використання без відповідного дозволу університетської символіки в приватних чи публічних заходах, що не пов'язані з діяльністю Університету, з метою отримання матеріальної або нематеріальної вигоди;
    - оприлюднення в засобах масової інформації та в соціальних мережах неперевіреної, неточної або неправдивої інформації особистого чи академічного характеру про Університет та членів його спільноти.

## **7. СИСТЕМА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОТРИМАННЯ НОРМ ТА ПОЛОЖЕНЬ КОДЕКСУ**

**7.1.** У всіх рішеннях та в усіх реалізованих діях Університет прагне відповідати найвищим стандартам академічної та професійної етики, дотримуватися законів, а також норм і правил, обговорених і встановлених в університетській спільноті.

**7.2.** Університет сприяє кожному у реалізації його потенціалу, створюючи відповідні умови, водночас висуває до кожного прозорі вимоги, якими передбачені: сумлінне виконання безпосередніх посадових/службових обов'язків; підвищення кваліфікації; матеріальне і моральне стимулювання, обумовлені загальноуніверситетським рейтингом та особистим внеском кожного у розбудову Університету.

**7.3.** Кожен член університетської спільноти має ознайомитись з цим Кодексом, дотримуватись його вимог і розуміти персональну відповідальність перед іншими за свою діяльність і поведінку.

**7.4.** При виявленні порушень Кодексу член університетської спільноти може самостійно вжити корегувальних заходів або звернутись до безпосереднього керівника. Член університетської спільноти також може скористатись правом звернутись до керівника вищого рівня. Особи, які повідомляють про порушення або ймовірне порушення, мають гарантію захисту від переслідування.

**7.5.** При виникненні етичних конфліктів між членами університетської спільноти оптимальним способом розв'язання є добровільне примирення. За неможливості врегулювання конфлікту в робочому порядку член університетської спільноти може подати клопотання для розгляду факту Комісією з академічної доброчесності, етики та управління конфліктами.

**7.6.** За порушення норм Кодексу до співробітників і осіб, що навчаються в Університеті, можуть бути застосовані такі заходи:

- рекомендація принести публічні вибачення;
- оголошення публічного осуду;
- відшкодування заподіяних збитків;
- розгляд питання на конференції трудового колективу Університету, засіданнях Вченої ради Університету/факультету, органу студентсько-курсантського самоврядування, за потреби клопотання перед адміністрацією Університету про застосування заходів дисциплінарного впливу, передбачених Правилами внутрішнього трудового розпорядку Донецького державного університету внутрішніх справ.

## **8. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ**

**8.1.** Кодекс корпоративної етики оприлюднюється на офіційному сайті Донецького державного університету внутрішніх справ.

**8.2.** Зміни й доповнення до Кодексу можуть бути внесені за поданням будь-якого члена університетської спільноти на конференції трудового колективу Університету.